

# **MONOGRAF**

## **PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM MOGOK KERJA**

**OLEH :**

**EKO WAHYUDI**

**Penerbit : CV. Mitra Sumber Rejeki**

**Monograf :**

**PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM  
MOGOK KERJA**

**Penulis :**

Eko Wahyudi

Diterbitkan pertama kali dalam bahasa Indonesia

oleh : CV. Mitra Sumber Rejeki

Jl. Gunung Anyar Tambak IV Kav 28

Surabaya, 60294

Telp. 085645662348

Email : pailan53@yahoo.com

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.

Dilarang memproduksi atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa seijin tertulis dari penerbit.

Cetakan pertama, Agustus 2019

## **KATA PENGANTAR**

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan buku monograf ini yang berjudul “PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM MOGOK KERJA”.

Dalam realitasnya pelaksanaan mogok terkadang merupakan suatu bentuk spontanitas dari buruh atau serikat buruh, sehingga mogok dapat terlaksana tanpa memenuhi persyaratan-persyaratan normatif maupun administratif yang telah ditentukan. Mogok yang demikian disebut dengan mogok kerja yang tidak sah. Kriteria mogok kerja yang tidak sah terdapat dalam Pasal 3 Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah..

Penyusun berharap semoga buku ini dapat berguna bagi semua pihak yang memerlukan

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAKSI .....</b>	<b>iii</b>

### **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang Permasalahan.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Manfaat Penelitian.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kajian Pustaka.....	8

### **BAB II ASPEK HUKUM MOGOK KERJA**

A. Pengaturan Hak Mogok Kerja .....	32
B. Aspek Hukum Mogok Kerja.....	51

### **BAB III AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA**

A. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Sah.....	59
B. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.....	60
C. Penerapan Sanksi Keperdataan Bagi Mogok Kerja. ....	62
D. Penerapan Sanksi Kepidanaan Bagi Mogok Kerja.....	69

### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78

### **DAFTAR PUSTAKA**

## ABSTRACT

The strike is a form of industrial relation dispute having the typical character due to it is the last weapon for the laborers for defend their rights and to aspire their interests. In contrast, for the company, it is an adverse matter, thus care should be taken in regulate it due to it has the high sensitivity. Based on the secondary data from the Industrial Relation Building Directorate General of the Ministry of Labor and Transmigration, the strike numbers in Indonesia, since the enactment of Acts Number 13 of 2003 about the Labor Matters, through 2007 have fluctuated, but still showed the high rate namely above 100 in each year. In 2003, the strike amounts reached the rate of 161 and increased again to 164 in 2004. In 2005, it significantly increased to 225, and the condition increasingly strong, with the strike numbers reached the rate of 233 in 2006. In 2007, the strike number had undergone decrease to 198, but it rose again to 227.

The height of strike numbers did not meant that the labour movement in Indonesia had been solid. Fact indicated that the strike actions easy to paralyze by the repression forces of the employers and state. Moreover, normatively, strike as the basic right is confined by the procedural rules. The Acts Number 13 of 2003 about the Labor Matters recognizes the strike to be illegal. By the strike illegality, it brings the individual legal consequence for the parties implicated in it. This research had the purpose to 1) study about the strike application concept in the labor matters legislation in Indonesia; 2) know the legal aspect of strike; 3) know the legal liability of strike.

This research was a juridical normative research with the central study was the Acts Number 13 of 2003 about the Labor Matters and the Decree of Labour Matters Minister No. 232 of 2003 about the Legal Consequence of Illegal Strike. The results of this research was that in the application level the strike concept in the legislation rules was only limited to the legal procedural study rather than its legal substantive. By the concept like this there were taking place the regulation obscurity would impacted on the vaguely understanding for the parties directly implicated in it. Consequently, that it would be difficult to remove the “heightened relationship” status between labors and employer in a working relationship.

**Key Words: Working Relationship, Strike, Legal Liability**

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Permasalahan

Kebebasan melekat pada diri manusia sebagai pemberian Tuhan Yang Maha Esa. Manusia bebas untuk bertindak dengan tidak terikat oleh sesuatu apapun. Keadaan manusia adalah keadaan yang sepenuhnya bebas mengatur tindakan yang dianggap pantas bagi dirinya sendiri tanpa tergantung pada kehendak orang lain. Secara filosofis, hakekat kebebasan terletak dalam kemampuan manusia menentukan diri sendiri, seperti yang dituturkan Frans Magnis Suseno “Kebebasan itu bersifat eksistensial karena merupakan suatu yang menyatu dengan manusia, artinya eksistensinya sebagai manusia.”<sup>1</sup>

Kebebasan manusia ini melahirkan hak (*rights*) yang biasa disebut sebagai hak asasi manusia. Hak ini dapat berwujud antara lain sebagai berikut: hak untuk hidup, hak untuk menjadi warganegara, hak untuk diperlakukan sama di hadapan hukum, hak non diskriminasi, hak untuk berkeyakinan dan beragama, hak untuk bekerja, hak menyatakan pendapat dan berserikat secara damai dan sebagainya.

Diantara macam hak asasi yang sangat menonjol harus dimiliki oleh setiap buruh adalah hak untuk bekerja yang menjadi bagian dari hak sosial, ekonomi dan budaya. Bekerja merupakan cara yang digunakan buruh untuk mendapatkan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Pekerjaan yang dipilih secara bebas tetap menjadi bagian hakiki manusia.

Bagi banyak orang, baik di sektor formal maupun informal, pekerjaan merupakan sumber utama pendapatan bagi penghidupan, kelangsungan hidup dan kehidupannya. Hak untuk bekerja adalah hal yang sangat dasar bagi pemenuhan sejumlah hak penghidupan sekadarnya dan mata pencaharian seperti makanan, pakaian, perumahan dan lain-lain. Disamping itu status pekerjaan seseorang amat berpengaruh terhadap pemenuhan hak lain yang berhubungan dengan kesehatan dan pendidikan.<sup>2</sup> Hak untuk bekerja semakin penting saat pemerintah-pemerintah di seluruh dunia semakin mengurangi kewajiban penyediaan pelayanan kebutuhan-kebutuhan dasar dengan menyerahkan semua itu pada kekuatan pasar dan pihak swasta. Hak atas

---

<sup>1</sup> Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Laros, Sidoarjo, 2007, hlm. 29

<sup>2</sup> Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hlm. 34

pekerjaan sangat penting untuk memberi jaminan terhadap martabat dan harga diri para pemilik hak.

Perkembangan selanjutnya, dari hak untuk bekerja menuju kepada hak atas kesejahteraan. Perwujudan dari hak kesejahteraan ini salah satunya yaitu melalui hak berserikat. Hak berserikat menjadi penting untuk difahami karena merupakan satu kesatuan konteks dengan hubungan industrial.

Hubungan kerja yang dilakukan oleh buruh dan majikan pada umumnya bersifat hubungan diperas. Kedudukan buruh di dalam hubungan kerja ditinjau dari segi sosial ekonomis adalah lebih rendah dari majikan, untuk itu buruh memerlukan sarana untuk mencapai titik kesederajatan dengan majikan. Untuk mewujudkan hal ini, hak sipil dan hak politik yang sangat menonjol dibutuhkan oleh setiap buruh adalah hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai. Dengan menggunakan hak berserikatnya yang merupakan hak kolektif, buruh dapat memperjuangkan hak-hak buruh yang dilanggar.

Hak berserikat terimplementasikan kedalam tiga hak secara *inheren* yang meliputi hak berorganisasi (*rights to organize*), hak berunding (*rights to bargain*) serta hak mogok (*rights to strike*)<sup>3</sup> Penggunaan ketiga hak tersebut diatas bukan tak terbatas, karena meskipun hukum mengizinkan seseorang melakukan sesuatu menurut kehendaknya, namun dalam situasi dan kondisi tertentu kehendak atau keinginannya dibatasi oleh adanya kepentingan atau kebutuhan orang lain yang lebih tinggi. Pengaturan hak tersebut selain bertujuan untuk melindungi dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa, juga bersifat membatasi penggunaannya manakala hak itu tampil keluar dalam bentuk perbuatan lahiriah.

Dari ketiga hak tersebut, yang paling banyak digunakan sebagai senjata yang ampuh bagi buruh adalah hak mogok. Pembahasan pemogokan dari segi hukum menjadi penting karena pemogokan tidak akan pernah berhenti. Dilihat dari dampak yang ditimbulkan, mogok kerja dapat menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu pertumbuhan ekonomi suatu negara, namun terjadinya mogok kerja tidak mudah untuk dihapuskan oleh pemerintah melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang melarang atau mencegah pemogokan.

Dari sejarah hukum pengaturan mogok kerja, berbagai negara telah mencoba untuk mencegah terjadinya mogok melalui ketentuan yang

---

<sup>3</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm.20

mencantumkan sanksi pidana maupun sanksi perdata terhadap pelaku pemogokan atau pun terhadap serikat buruh yang menggerakkannya.

Pemerintah Inggris melarang atau mencegah pemogokan melalui ketentuan *Combination Act* 1825 sebagai pengganti *Criminal Conspiracy Statute*. Amerika Serikat melarang pemogokan melalui *Sherman Act* 1890 yang mempertegas *Section 7 Common Law Doctrine of Conspiracy*. Selanjutnya Jerman melarang mogok kerja melalui *Anti Socialist Act* 1878. Belanda melarang pemogokan melalui Pasal 414 dan 416 *WvS*. Demikian pula pemerintah Cina melarang mogok melalui Pasal 224 *Provisional Penal Code* 1920.<sup>4</sup>

Pengaturan tentang pelarangan atau pencegahan mogok ini dikarenakan konsep yang berkembang pada saat itu bahwa pemogokan merupakan persekongkolan jahat yang dapat dikenai sanksi pidana maupun perdata. Namun lambat laun konsep ini mengalami perubahan. Negara yang asal mulanya mengatur mogok sebagai perbuatan yang bertentangan dengan hukum pidana maupun perdata, selanjutnya mengakui mogok sebagai kebebasan. Hal ini diperkuat oleh munculnya pandangan baru yang menyatakan bahwa mogok sebenarnya merupakan alat penyeimbang agar kaum buruh mempunyai kekuatan yang sama dengan pengusaha sebagai pemilik alat-alat produksi.<sup>5</sup> Inggris merupakan negara pertama yang meninggalkan konsep mogok sebagai tindak kriminal. Hal ini ditandai dengan ditetapkannya *Trade Union Act* Tahun 1871 dimana menurut aturan ini serikat buruh memiliki kebebasan melakukan mogok (*freedom to strike*). Dalam hal ini mogok belum dianggap sebagai hak melainkan sebagai kebebasan dimana serikat buruh diberi kebebasan hukum pada saat mengkoordinir pemogokan.

Pengakuan mogok sebagai kebebasan buruh ini ternyata tidak memberikan perlindungan kepada mereka. Disatu pihak buruh atau serikat buruh diperbolehkan melakukan pemogokan, namun dilain pihak pengusaha memiliki kebebasan untuk memutuskan hubungan kerja terhadap buruh/pekerja yang melakukan mogok. Dalam rangka perlindungan terhadap buruh, Amerika Serikat telah mengakui mogok sebagai hak sebelum *Universal Declaration of Human Rights* ditetapkan pada tahun 1948 (selanjutnya disebut Piagam PBB), yaitu ditandai dengan diundangkannya *Wagner Act* Tahun 1935.

---

<sup>4</sup> Ibid, hlm. 11

<sup>5</sup> Ibid, hlm. 46



Melalui *Wagner Act* Tahun 1935 ini, Amerika Serikat tercatat sebagai negara yang pertama mengakui mogok sebagai hak.

Negara-negara Eropa yang tergabung dalam Masyarakat Ekonomi Eropa yang telah meratifikasi *European Sosial Charter*, mengakui pula mogok sebagai hak. Hal ini sejalan dengan pandangan dunia internasional bahwa mogok adalah hak kaum buruh yang memiliki landasan yuridis, sehingga setiap kebijakan pemerintah yang hendak menghapuskan atau melarang hak mogok akan mendapatkan kecaman dari dunia internasional.

Pada tataran global, mogok sebagai hak tercermin dalam Pasal 23 ayat (4) Piagam PBB. Selanjutnya Pasal 8 ayat (1d) *United Nation International Covenant on Economic, Sosial and Cultural Rights* tahun 1966 menjamin hak mogok secara eksplisit<sup>6</sup> Sejalan dengan ketentuan hukum internasional tersebut, Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang *Freedom of Association and Protection of the Right to Organize* dan Konvensi ILO No.98 Tahun 1949 tentang *Application of the Principles of The Rights to Organize and to Bargain Collectively* secara implisit mengakui hak mogok. Lebih jauh dapat dikatakan bahwa Konvensi ILO No. 87 dan 98 merupakan landasan bagi hak-hak yang fundamental, dimana masyarakat yang bebas menyukainya. *International Labour Organization* (ILO) mengakui mogok sebagai hak fundamental kaum buruh yang tidak dapat dipisahkan dari hak berserikat dan hak berunding kolektif.

Selaras dengan pengaturan-pengaturan Internasional diatas, Indonesia pada saat ini mengakui hak mogok dan mengamanatkan kepada pemerintah untuk mengatur penggunaan hak mogok. Hal ini tercermin dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 yang menegaskan “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang” Dipertegas lagi dalam Pasal 28 E ayat (3) nya yang menyatakan bahwa kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat merupakan hak setiap orang.

Eksistensi hak mogok bukanlah hak yang bersifat absolut. Dalam penggunaannya hak ini dibatasi oleh kepentingan umum dan undang-undang yang berlaku. Fungsi undang-undang dalam pengaturan hak mogok bertujuan untuk melindungi hak tersebut dari tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa. Menjaga ketertiban umum dan kepentingan masyarakat dari tindakan yang merugikan dan bertentangan dengan

---

<sup>6</sup> Pasal 8 ayat (1d) menyatakan : “*The Rights to strike, provided that it is exercised in conformity with the law of particular country*”

penggunaan hak tersebut. Sebab jika tindakan manusia tidak dikendalikan oleh suatu otoritas dari luar dirinya, maka akan terjadi ketidaktentraman dan ketidakteraturan yang dapat mengganggu kepentingan umum.

Dalam lapangan hukum perburuhan, jumlah buruh yang tersedia di Indonesia tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar buruh yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah atau tidak berpendidikan sama sekali. Mereka kebanyakan adalah *unskill labour*, sehingga posisi tawar mereka menjadi lemah. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada buruhnya. Buruh dipandang sebagai obyek yang dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan sehingga jarang yang melihat dari segi kebutuhan manusianya.<sup>7</sup> Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya.

Kebutuhan akan adanya serikat buruh dalam suatu hubungan kerja sangatlah penting dimana tujuan dibentuknya serikat buruh adalah menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Melalui keterwakilan buruh dalam serikat buruh diharapkan aspirasi buruh sampai kepada majikan.

Sejalan dengan Pasal 28 (E) ayat 3 Undang-Undang Dasar 1945, hak berserikat telah terakomodir pula dalam peraturan perundang-undangan dibawahnya. Hak untuk membentuk serikat buruh merupakan hak normatif buruh. Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *juncto* Pasal 5 (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh menegaskan tentang hal tersebut. Pengimplementasian hak atas kebebasan berserikat dalam bentuk serikat buruh mengandung nilai yang sangat strategis bagi buruh, sebab dengan pengimplementasian tersebut membuat hak atas kebebasan berserikat bukan hanya berfungsi sebagai hak fundamental tapi juga berfungsi sebagai hak instrumental.

Pengertian hak instrumental yang dimaksud di sini adalah bahwa perwujudan hak atas kebebasan berserikat dalam bentuk serikat buruh, mengandung konsekuensi bahwa buruh dapat menggunakan hak tersebut, untuk memperoleh hak-hak lain yang seharusnya diterima oleh buruh. Dengan

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, . 76

kata lain hak atas kebebasan berserikat dijadikan sebagai instrumen untuk menuntut kenaikan upah, ikut berperan dalam membentuk kesepakatan kerja bersama, menolak dilakukannya pemutusan hubungan kerja tanpa melibatkan serikat pekerja, berunding bersama dan mengajukan tuntutan untuk memperoleh hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh buruh.

Salah satu sarana komunikasi dan konsultasi yang efektif dalam hubungan industrial adalah dengan jalan perundingan. Namun adakalanya pihak buruh gagal memperjuangkan kepentingannya melalui sarana tersebut. Sehingga seringkali harus melalui tindakan mogok kerja.

Sebagaimana banyak kasus mogok kerja yang terjadi beberapa tahun ini di Indonesia, diantaranya kasus mogok kerja yang dilakukan oleh serikat buruh PT. Angkasa Pura I pada bulan April 2008 lalu dengan tuntutan pelaksanaan PKB secara utuh berupa realisasi kenaikan gaji pokok tahun 2007 dan 2008, kecukupan THT dan dana kesejahteraan pensiunan. Kasus lainnya yaitu mogok kerja yang dilakukan oleh serikat buruh PT. Kereta Api Indonesia (KAI) pada bulan Maret 2008 dengan tuntutan berupa penolakan terhadap swastanisasi KAI, perubahan status dari buruh kontrak menjadi buruh tetap, serta tuntutan menghapuskan sistem kerja *outsourcing*. Atau kasus mogok kerja pada buruh RS. Universitas Kristen Indonesia pada bulan Nopember 2008 yang menuntut pengembalian sejumlah hak-hak yang dicabut secara sepihak oleh pengusaha RS UKI beberapa bulan sebelumnya<sup>8</sup>.

Salah satu sebab munculnya pemogokan kerja adalah adanya anggapan di pihak buruh bahwa terjadi ketidakseimbangan nilai tukar antara tenaga yang dikeluarkan dengan upah yang mereka terima<sup>9</sup>. Di Indonesia dapat kita lihat dari berbagai macam faktor antara lain berkaitan dengan tuntutan kebebasan berserikat, tuntutan kenaikan upah, tuntutan agar diberikan tunjangan hari raya, tuntutan normatif berkaitan dengan pelaksanaan jamsostek, jam kerja, hak cuti, kontrak kerja serta syarat-syarat kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa buruh tidak memiliki senjata ampuh untuk memperjuangkan tuntutan maupun pemecahan pemenuhan kebutuhan hidup mereka selain dengan mogok kerja.

Melihat kesejarahan peraturan perburuhan di Indonesia, peraturan terdahulu yang mengatur tentang mogok adalah Peraturan Kekuasaan Militer

---

<sup>8</sup> **Bahder Johan Nasution**, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung 2009, hlm. 27

<sup>9</sup> **Muhammad Asfar**, *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pemogokan Buruh*, Lembaga Penelitian Unair, Surabaya, 1995, hlm. 12

No.1 Tahun 1951 yang secara umum mengakui hak mogok buruh kecuali mogok yang dilakukan buruh di perusahaan vital. Setelah itu, lahirlah Undang-Undang Darurat No.16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, menggantikan Peraturan Kekuasaan Militer No.1 Tahun 1951. Menurut Undang-Undang Darurat ini, buruh atau serikat buruh dapat menggunakan hak mogoknya asal sebelum melaksanakan mogoknya mereka memberitahu terlebih dahulu kepada pengusaha dan ketua Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Kemudian berdasarkan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Sementara 1950, Undang-Undang Darurat No.16 Tahun 1951 dicabut dan diganti dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sama halnya seperti pengaturan pada Undang-Undang Darurat terdahulu, menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 ini mogok juga tidak dilarang dengan memenuhi beberapa syarat.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 melengkapi pengaturan tentang mogok dengan mengatur secara khusus pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145. Ditambah pula dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Kepmenaker No.232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Pengertian atau definisi mogok kerja mengacu pada Pasal 1 butir 23 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yang menetapkan 2 (dua) syarat yang harus dipenuhi buruh atau serikat buruh ketika hendak menjalankan mogok kerja, yaitu :

- a. Bahwa mogok kerja dilakukan secara sah, tertib dan damai; dan
- b. Bahwa mogok kerja sebagai akibat gagalnya perundingan atau majikan menolak berunding.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003, hanya apabila kedua hal itu dipenuhi maka buruh atau serikat buruh boleh merencanakan mengadakan pemogokan. Setelah itu buruh atau serikat buruh masih harus melalui serangkaian prosedur agar mogok yang dilakukannya menjadi sah. Apa yang menjadi prosedur administratif itu diatur dalam Pasal 140 ayat 1. Menurut aturan hukum, apabila semua proses administratif telah dipenuhi, maka jadilah mogok itu mogok yang “sah”

Dalam realitasnya pelaksanaan mogok terkadang merupakan suatu bentuk spontanitas dari buruh atau serikat buruh, sehingga mogok dapat terlaksana tanpa memenuhi persyaratan-persyaratan normatif maupun administratif yang telah ditentukan. Mogok yang demikian disebut dengan mogok kerja yang tidak sah. Kriteria mogok kerja yang tidak sah terdapat

dalam Pasal 3 Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan pokok yang akan diteliti adalah

1. Bagaimanakah aspek hukum mogok kerja ?
2. Bagaimanakah akibat hukum mogok kerja ?

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Memperkaya literatur dalam kepustakaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Memberi kontribusi yang positif dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan.
- c. Memperkaya bahan hukum yang berguna untuk memecahkan persoalan hukum yang timbul di masyarakat terkait dengan pelaksanaan hak mogok.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Mengkaji tentang penerapan konsep mogok kerja dalam perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia.
- b. Mengetahui tentang hak dan kewajiban bagi pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan mogok kerja.

## **D. Tujuan Penelitian**

- a. Mengetahui aspek hukum mogok kerja.
- b. Mengetahui akibat hukum mogok kerja.

## **E. Kajian Pustaka**

### **1. Tinjauan Umum Mogok**

Penelitian hukum ini dimulai dari pembahasan tentang mogok kerja. Mogok kerja tidak dapat dilihat secara terpisah dari hubungan industrial secara keseluruhan. Ini sering terjadi bila perundingan bersama gagal dicapai. Di sejumlah negara tertentu, mogok dianggap sebagai sesuatu yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja atau membebaskan para pengusaha untuk mengganti buruh yang melakukan pemogokan dengan buruh baru. Para pengusaha dapat memecat atau memberhentikan sementara para pemogok.

Selain itu, para pengusaha dapat mengambil tindakan yang mengarah pada tindakan disiplin, pemindahan dan pemberian ganti rugi yang seringkali dianggap tidak memadai.

Mogok yang merupakan bagian dari hak berunding kolektif, dalam perjalanannya mengalami perkembangan. Mogok tidak lagi dikonsepsikan sebagai persekongkolan jahat karena mogok dianggap mempunyai fungsi keseimbangan (*equilibrium function*). Oleh kaum buruh mogok dijadikan alat atau sarana agar serikat buruh sebagai juru runding (*bargaining agent*) mempunyai posisi yang seimbang dengan pengusaha. Hal ini dapat dilihat dari tampilnya serikat buruh yang berhasil meningkatkan kekuatan tawar menawar (*bargaining power*) kaum buruh itu sendiri.<sup>10</sup>

Disamping itu juga berkembang pendapat yang menyatakan bahwa mogok itu sebagai suatu tindakan menghentikan pekerjaan secara bersama-sama tidak mengandung unsur pidana. Hal ini disebabkan tidak seorang pun dapat dipaksa untuk bekerja karena bertentangan dengan larangan mempekerjakan buruh paksa (*forced labour*)<sup>11</sup> Pandangan yang berkembang ini pada gilirannya memperkuat konsep mogok sebagai senjata kaum buruh untuk melakukan protes, dimana pemerintah tidak boleh memanipulasi pemogokan untuk keuntungannya. Dalam hal ini serikat buruh harus dijamin kebebasannya melakukan mogok kerja tanpa ada rasa kekhawatiran atau ancaman dari campur tangan pemerintah atau tindakan represif dari pemerintah.

Atas dasar hal tersebut lahirlah teori kebebasan melakukan mogok (*freedom theory*). Dalam hal ini terdapat 3 (tiga) bentuk kebebasan yaitu :<sup>12</sup>

1. Kebebasan dalam arti bebas dari tekanan eksternal (*freedom from*)
2. Kebebasan dalam arti bebas melakukan suatu tindakan (*freedom to*)
3. Kebebasan dalam arti kemungkinan nyata melakukan suatu tindakan secara simultan.

Negara-negara yang dipengaruhi oleh *freedom theory of strike* ini secara yuridis mengakui keberadaan mogok secara tidak langsung (*negative regulation*). Dalam hal ini yang diatur adalah persyaratan-persyaratan kebebasan serikat buruh (*provision of immunities*), jaminan hukum terhadap serikat buruh dalam melaksanakan mogok kerja tanpa rintangan atau hambatan serta adanya jaminan bahwa masalah mogok bebas dari campur

---

<sup>10</sup> Op.cit, hlm. 14

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Ibid. hlm. 15

tangan pemerintah. Negara-negara yang menganut teori kebebasan mogok (*freedom to strike*) hanya sekedar mentolerir pemogokan.

Perkembangan selanjutnya mogok diakui sebagai hak. Negara-negara yang menganut teori ini secara langsung mengakui mogok sebagai hak tercermin dalam peraturan perundang-undangan ataupun dalam konstitusi negara yang bersangkutan (misalnya Argentina, Prancis, Portugal, Rumania) yang secara langsung mencantumkan mogok sebagai hak (*positive regulation*). Pencantuman hak mogok secara langsung ini didasarkan pada pandangan bahwa meskipun secara yuridis kedudukan buruh sama dengan pengusaha, namun secara sosiologis kedudukan pengusaha lebih kuat jika dibandingkan dengan kedudukan buruh. Oleh karena itu mogok sebagai alat penyeimbang kaum buruh yang berupaya untuk meningkatkan upah dan syarat-syarat kerja ini perlu pengakuan dan perlindungan hukum.

Bila dilihat dari berbagai teori tentang hak, pengakuan mogok sebagai hak disini banyak mendapat dukungan teoritis. **Dworkin** misalnya mengatakan bahwa hak merupakan senjata yang ampuh untuk mendapatkan perolehan atau keuntungan dalam masyarakat. Hak disini secara tegas difahami sebagai perlindungan yang digunakan oleh individu untuk melindungi kepentingan dasarnya.<sup>13</sup> Mogok sebagai tindakan menghentikan pekerjaan yang dimaksudkan untuk meningkatkan upah dan syarat-syarat kerja lainnya, dapat dianalogikan dengan hak seseorang untuk melindungi kepentingan dasarnya.

Pengertian mogok kerja menurut ilmu hukum sangat banyak dan beragam bergantung dari latar belakang pandangan politik dan pandangan hidup para pembuat pengertian mogok kerja tersebut. Menurut **Black Law Dictionary** edisi ke tujuh, pengertian mogok (*strike*) adalah “*the act of quitting work by a body of workers for the purpose of coercing their employer to accede to some demand they have made upon him, and which refused*”.<sup>14</sup>

Pengertian berikutnya tentang mogok kerja antara lain dikemukakan oleh **E.M. Meyers** yang berbunyi sebagai berikut “*Mogok kerja adalah keadaan dimana para pelaku tidak melakukan pekerjaan, digunakan sebagai upaya agar majikan mereka atau orang-orang lain melakukan atau tidak*

---

<sup>13</sup> Ibid, hlm. 17

<sup>14</sup> Terjemahan bebasnya kurang lebih :” tindakan menghentikan pekerjaan secara fisik oleh buruh /pekerja dengan tujuan memaksa majikan mereka untuk menerima permintaan tuntutan mereka yang sebenarnya ditolak oleh majikan”

*melakukan perbuatan tertentu dimana pihak pekerja bermaksud akan kembali melakukan pekerjaan segera setelah tujuan yang diinginkan tercapai”<sup>15</sup>*

Pengertian yang lain adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh **M.G. Rood**, pakar hukum perburuhan dari Belanda, yang berbunyi sebagai berikut:

*“ Mogok kerja adalah secara bersama-sama pekerja-pekerja menghentikan pekerjaan sebagai upaya menekan dengan maksud kembali melakukan pekerjaan kalau tujuan yang diinginkan tercapai “<sup>16</sup>*

Sementara menurut **Shamad Yunus** memberikan pengertian bahwa mogok kerja adalah sebagai tindakan yang dilakukan oleh buruh yang ditujukan terhadap pengusaha dengan tujuan menekan pengusaha atau perusahaan untuk memenuhi tuntutananya atau sebagai tindakan solidaritas teman sekerja lainnya.<sup>17</sup>

**Abdul Rahmad Budiono** mengemukakan bahwa pemogokan merupakan jalan terakhir bagi penyelesaian perselisihan perburuhan apabila jalan damai yakni musyawarah menemui jalan buntu<sup>18</sup>

**Suwarto** mengemukakan berbagai kasus pemogokan yang terjadi berawal dari hak normatif pekerja, bahkan hak normatif yang sangat sederhana seperti pembayaran upah lembur, cuti , kepesertaan jamsostek. Hak yang tidak terpenuhi tersebut kemudian terakumulasi dan berkembang menjadi tuntutan yang tidak normatif. Apabila hal ini terjadi maka penyelesaiannya lebih sulit karena hal-hal yang bersifat tidak normatif tidak ada dasar hukum sebagai acuan penyelesaiannya, dan sepenuhnya merupakan tuntutan kepentingan<sup>19</sup>

**Syahniar Manida** mengatakan bahwa “para pekerja umumnya mengira bahwa dengan cara mogok akan mendapat hasil yang maksimal dalam tuntutan mereka. Padahal sering terbukti sebaliknya, pemogokan membawa kesengsaraan bagi para pekerja karena tuntutan-tuntutan mereka hampir selalu dibatasi oleh pengusaha dengan PHK”<sup>20</sup>

---

<sup>15</sup> **Humalatua Pardamean Rajagukguk**, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan : co-determination*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 69

<sup>16</sup> Ibid

<sup>17</sup> **Yunus Shamad**, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 227

<sup>18</sup> **Abdul Rahmad Budiono**, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hal. 170

<sup>19</sup> **Suwarto**, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial, Jakarta, 2003, hal. 165

<sup>20</sup> Ibid, hal. 168



Tindakan mogok kerja tersebut dapat dibedakan dengan berbagai cara antara lain menurut cara melakukannya berdasarkan waktu dan tempat. Pembedaan itu-dalam kepustakaan Anglo Saxon – adalah sebagai berikut :<sup>21</sup>

1. *Strike*, yaitu menghentikan pekerjaan dengan tidak masuk kerja.
2. *Sit down strike*, yaitu datang ke tempat kerja tetapi hanya duduk-duduk saja.
3. *Slow down action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan tapi dengan cara memperlambat atau mengulur-ulur waktu penyelesaian pekerjaan.
4. *Perfect action*, yaitu datang ke tempat kerja dan melakukan pekerjaan berlama-lama dengan dalih supaya penyelesaian pekerjaannya sempurna.

Sedangkan yang menjadi penyebab terjadinya pemogokan menurut **G.Kartasapoetra** antara lain sebagai berikut :

1. Perundingan untuk mengatasi perselisihan antara majikan dengan para buruhnya mengalami jalan buntu karena masing-masing pihak bertahan dalam pendirian dan kepentingannya.
2. Dalam keadaan demikian, ketentuan dalam perundang-undangan tidak diperhatikan lagi karena hati dan pikiran yang panas maka larangan-larangan untuk mengadakan tindakan, ketentuan pencegahan *lock out* dan pemogokan tidak dipedulikan lagi padahal segala ketentuan hukum tersebut mengandung sanksi hukum yang berat.
3. Pengusaha mengingat kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pengelolaan perusahaan, sulit untuk meluluskan tuntutan para buruh /serikat buruh.
4. Buruh/serikat buruh tetap merasa hak-haknya diabaikan sehingga terjadi kesalahpahaman bahwa pengusaha dianggap kurang memperhatikan nasib para buruh dan keluarganya.
5. Situasi bertambah gawat, tekan menekan terjadi sehingga para buruh akhirnya mempergunakan alat perjuangannya yang paling akhir yaitu pemogokan, guna menekan pengusaha agar tuntutan-tuntutan mereka segera terpenuhi.<sup>22</sup>

Secara internasional, hak mogok tidak dinyatakan secara eksplisit dalam ILO, demikian juga tidak diakui secara khusus dalam Konvensi No. 87

---

<sup>21</sup>Op.cit, hlm. 70

<sup>22</sup> **G. Kartasapoetra**, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hlm.281-282

dan 98. Namun demikian, sejumlah resolusi dari Konferensi Perburuhan Internasional, konferensi regional dan panitia industrial menunjuk pada hak untuk mogok atau tindakan-tindakan untuk menjamin pemberlakuannya.<sup>23</sup>

Komite Kebebasan Berserikat dan Komite Ahli tentang pelaksanaan Konvensi dan Rekomendasi, keduanya sebagai badan pengawas ILO, sejak tahun 1952 menegaskan prinsip-prinsip hak untuk mogok dengan mengatakan bahwa ini adalah suatu “unsur penting dari hak-hak serikat pekerja”<sup>24</sup>

Menurut Komite Ahli, pemogokan adalah bagian dari kegiatan serikat buruh yang tertera pada Pasal 3 Konvensi No. 87.<sup>25</sup> Dengan demikian, pemogokan adalah **suatu hak kolektif yang diberlakukan, yang menyangkut pekerja, oleh sekelompok orang yang memutuskan untuk tidak bekerja agar permintaan mereka dipenuhi.**<sup>26</sup> Dalam keadaan demikian, hak untuk mogok adalah sebenarnya suatu “kegiatan” yang dilaksanakan oleh organisasi buruh dalam jiwa yang dinyatakan oleh Konvensi.

## 2. Tujuan Mogok

Mogok sebagai hak yang melekat pada hak buruh untuk berserikat dan berunding hampir tidak pernah reda di Indonesia. Gerakan buruh sejak kemerdekaan Indonesia sampai dewasa ini tidak pernah surut dari berbagai macam pemogokan. Bahkan masa perjuangan kemerdekaan melawan pemerintah kolonial Belanda diwarnai berbagai tindakan mogok. Pada waktu itu disamping terdapat pemogokan-pemogokan yang bertujuan untuk menuntut kenaikan upah, tunjangan hari raya, bonus dan lain-lain, terdapat pula pemogokan yang tidak ada kaitannya dengan tuntutan kenaikan upah atau perbaikan syarat-syarat kerja lainnya.

Pemogokan yang disebut pertama merupakan pemogokan yang mempunyai tujuan yang bersifat ekonomis karena menyangkut tuntutan yang berkaitan dengan perbaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya di dalam rangka tatanan masyarakat yang ada. Sedangkan pemogokan yang terakhir mempunyai tujuan politik yang pada dasarnya dimaksudkan

---

<sup>23</sup> ILO, *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama*, Buku Petunjuk Pendidikan Pekerja, ILO, Jakarta, 1998, hlm. 11

<sup>24</sup> Ibid.

<sup>25</sup> Pasal 3 ayat 1 Konvensi 87 berbunyi : “ para pekerja dan pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan tunduk hanya pada anggaran rumah tangga dari organisasi yang bersangkutan, menjadi anggota organisasi sesuai pilihan mereka sendiri tanpa meminta izin lebih dulu”

<sup>26</sup> Op. cit, hlm. 12

untuk melawan atau menjatuhkan pemerintahan yang sah. Pemogokan politik ini berpotensi ke arah revolusi yang dianggap tidak adil. Pemogokan-pemogokan semacam ini pernah dilakukan oleh buruh-buruh di Indonesia, misalnya pemogokan besar-besaran yang terjadi di seluruh perkebunan serta pabrik gula pada masa penjajahan bertujuan untuk melawan pemerintahan Hindia Belanda.

Oleh karena itu jika dilihat dari tujuan yang hendak dicapai, pemogokan di Indonesia dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok. **Pertama**, pemogokan yang sasarannya berkaitan dengan kepentingan politik (*political strike*) dan yang tidak mempunyai kaitan dengan upaya peningkatan upah, syarat-syarat kerja serta kondisi kerja lainnya. Pemogokan yang bertujuan politis ini pada umumnya ditujukan kepada pemerintah, karena pemogokan jenis ini memiliki potensi yang dapat dijadikan sebagai alat untuk menjatuhkan pemerintahan. **Kedua**, pemogokan-pemogokan yang mempunyai sasaran langsung untuk meningkatkan upah dan syarat-syarat kerja lainnya. Pemogokan jenis ini lazim disebut sebagai pemogokan yang mempunyai tujuan ekonomis (*economic strike*). Pemogokan yang memiliki tujuan ekonomis ini dilaksanakan dalam rangka perubahan atau perbaikan upah, syarat-syarat kerja atau kondisi kerja yang pada umumnya ditujukan kepada pengusaha. **Ketiga**, pemogokan solidaritas (*sympathy strike*), adalah pemogokan yang dilakukan untuk mendukung tuntutan serikat buruh lain baik itu yang berkaitan langsung dengan tujuan ekonomis maupun tujuan politis.

Terjadinya pemogokan yang bersifat politis, ekonomis maupun simpati di Indonesia pada dasarnya tidak terlepas dari gerakan serikat buruh pada awal kemerdekaan yang tidak hanya berfokus pada masalah ekonomis saja melainkan juga masuk dalam bidang politik. Orientasi gerakan serikat buruh di bidang politik ini didorong oleh kesadaran kaum buruh untuk mempertahankan kemerdekaan dan menegakkan kedaulatan Negara Republik Indonesia. Kesadaran ini sebenarnya telah timbul sejak tumbuhnya serikat buruh pada masa penjajahan Belanda, tepatnya pada tahun 1905. Pada masa penjajahan nasib kaum buruh benar-benar sama sekali tidak diperhatikan. Kaum pengusaha pada waktu mengeksploitasi kaum buruh secara sewenang-wenang, dan pemerintah Hindia Belanda menggunakan kekuasaan politiknya untuk menekan gerakan buruh. Oleh karena itu gerakan buruh sebelum kemerdekaan tidak hanya dipandang sebagai pembebasan bangsa Indonesia dari penjajahan Belanda. Mereka

juga menyadari dan meyakini benar bahwa proklamasi kemerdekaan merupakan momentum yang tepat untuk menghentikan tindakan pemerasan yang dilakukan oleh pemilik modal terhadap kaum buruh, dan membuka pintu bagi suatu sistem ketatanegaraan yang dapat memberikan kebahagiaan bagi mereka.<sup>27</sup>

Selanjutnya jika dilihat dari hubungannya dengan partai politik, banyak serikat buruh yang berafiliasi dengan partai politik sehingga kegiatan serikat buruh pada waktu itu tidak hanya terbatas pada kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada bidang ekonomi. Orientasi kegiatan serikat buruh pada masa itu pada umumnya disesuaikan dengan kebijaksanaan partai politik tempat mereka berafiliasi.

Serikat Buruh yang berafiliasi dengan partai politik pada awal kemerdekaan antara lain adalah Serikat Buruh Muslimin Indonesia (SARBUMUSI) berafiliasi pada Partai Nahdlatul Ulama (NU). Selanjutnya Kesatuan Buruh Kerakyatan Indonesia (KBKI) berafiliasi dengan Partai Nasional Indonesia (PNI). Sentral Organisasi Buruh Indonesia (SOBSI) berafiliasi dengan Partai Komunis Indonesia (PKI). Sentral Organisasi Buruh Republik Indonesia (SOBRI) berafiliasi dengan Partai MURBA.<sup>28</sup>

#### **a. Mogok Untuk Tujuan Politik**

Menyuarakan aspirasi dan mengajukan kepentingan melalui pemogokan atau melalui beragam aksi massa yang lain, di Indonesia, dikonsepkan sebagai bentuk hak politik menyampaikan pendapat dimuka umum yang dilindungi oleh hukum. Buruh secara nyata bukan hanya mahluk yang berada pada ranah sosial ekonomi. Sebagai manusia dan warganegara, buruh juga merupakan mahluk politik yang mempunyai hak-hak politik sebagaimana dipunyai oleh elemen masyarakat lainnya. Secara substantif hak politik bermakna adanya “kesempatan bersuara dalam pengalokasian sumber daya masyarakat serta pengaturan hubungan-hubungan sosial”. Dan hak-hak politik tersebut bukan sebatas wacana melainkan suatu hak yang diberikan oleh hukum yang berlaku di Indonesia.

Mogok yang dimaksud disini adalah kaitannya dengan perjuangan yang bersifat politis dimana perjuangan yang bersifat politis itu berarti kegiatan-kegiatan serikat buruh yang bertujuan mempengaruhi politik

---

<sup>27</sup><http://pamungkas-indonesian.blogspot.com/2006/12/prosedur-melakukan-pemogokan-kerja.html>  
di download pada tanggal 3 Juli 2011

<sup>28</sup> ibid

pemerintah maupun hukum, diluar upaya peningkatan upah dan syarat-syarat kerja lainnya. Pemogokan jenis ini tidak hanya terbatas di dinding pabrik melainkan dapat menuntut perubahan kebijakan politik, ekonomi, sosial negara, atau kebijakan lain yang mempengaruhi dan berdampak pada hidup buruh. Penekanan dari pemogokan jenis ini bahwa buruh adalah bagian dari masyarakat umum dan bahwa serikat buruh hidup dan tumbuh di tengah masyarakat, apa yang menjadi keprihatinan masyarakat disuarakan oleh serikat buruh.

Pada masa awal kemerdekaan sampai dengan pengakuan kedaulatan, situasi politik Indonesia ditandai dengan berlanjutnya perjuangan dan pertempuran dengan Belanda yang masih ingin menjajah kembali. Serikat buruh, sebagai organisasi perjuangan nasional, tanpa disadari terpaksa harus terlibat dalam mempertahankan kemerdekaan.

Gerakan kaum buruh dalam perjuangan melawan Belanda diimplementasikan dalam bentuk pemogokan-pemogokan. Pemogokan pertama yang berskala besar terjadi pada bulan Agustus 1920, dilakukan oleh kaum buruh di semua perkebunan tebu dan pabrik gula di bawah koordinasi PFB (*Personeels Fabrieks Bond*). Tujuan pemogokan tersebut diatas adalah agar pemerintah Hindia Belanda tidak dapat memanfaatkan meningkatnya permintaan akan hasil perkebunan pada waktu itu, sehingga sasaran pemogokan itu sebenarnya bukan untuk menaikkan upah melainkan untuk melawan pemerintah Hindia Belanda. Pada Tahun 1921 buruh pelabuhan di Surabaya melakukan mogok sehingga mengakibatkan aktivitas di pelabuhan tersebut lumpuh total.<sup>29</sup>

Pada bulan Mei 1923, ribuan buruh Kereta Api dan Trem di bawah koordinasi VSTP (*Vereniging van Spooren en Tramweg Personeel in Nederlandsh-Indie*) melakukan pemogokan yang mengakibatkan seluruh sistem transportasi lumpuh total. Pemogokan ini mengakibatkan Pemerintah Hindia Belanda mengambil langkah-langkah yang represif. *Pertama*, buruh-buruh yang mogok diputuskan hubungan kerjanya. *Kedua*, serikat buruh dilarang melakukan pemogokan dan pertemuan-pertemuan. *Ketiga*, tindakan melakukan mogok dianggap kriminal. *Keempat*, seluruh pengurus serikat buruh, antara lain Tan Malaka dan Bergsma dipenjarakan, tanpa proses peradilan. Melalui Pasal 161 bis KUHP , pemerintah Hindia

---

<sup>29</sup><http://merlinasuid.blogspot.com/2011/03/analisis-atas-buku-pemogokan-buruh.html> didownload pada 6 Juli 2011

Belanda mengancam sanksi pidana terhadap buruh yang melakukan mogok.<sup>30</sup>

Pasca Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, upaya untuk mempertahankan kemerdekaan dan kedaulatan Negara Republik Indonesia merupakan perhatian utama partai politik, serikat buruh maupun organisasi kemasyarakatan lainnya. Gerakan buruh pada masa itu diarahkan untuk mempertahankan kemerdekaan dan kedaulatan Negara Republik Indonesia. Oleh sebab itu melalui Undang-Undang No.1 Tahun 1946 pemerintah mencabut Pasal 161 bis KUHP yang dianggap bertentangan dan menghambat perjuangan bangsa Indonesia untuk mempertahankan kemerdekaan.

Kemudian sejak adanya pengakuan kedaulatan dari Belanda yaitu bulan Desember 1949, kegiatan partai politik dan serikat buruh terfokus kepada hubungan Indonesia Belanda. Misalnya hasil kesepakatan Konferensi Meja Bundar serta masalah penolakan Belanda untuk melepaskan Irian Barat yang menjadi isu utama kegiatan politik. Dengan demikian, sejak awal kelahirannya, perjuangan serikat buruh tidak hanya bertujuan di bidang sosial ekonomis melainkan juga mengarah pada perjuangan yang bersifat politis.

Pemogokan pertama yang bertujuan politis setelah kemerdekaan Indonesia adalah yang terjadi di Makassar tanggal 28 Desember 1950. Sekitar 50.000 buruh swasta dan pegawai negeri melakukan mogok dan demonstrasi dengan tuntutan :

1. Agar pemerintah Belanda mengembalikan Irian Barat kepada Indonesia.
2. Agar keputusan Konferensi Meja Bundar dibatalkan.
3. Agar Uni Indonesia dibubarkan<sup>31</sup>.

Kegiatan serikat buruh yang bersifat politis ini dilanjutkan dengan keterlibatan serikat buruh dalam menentukan kebijaksanaan pemerintah atau legislasi di bidang perburuhan. Atas dasar itulah pemerintah yang dinilai anti serikat buruh akan dijatuhkan oleh serikat buruh melalui pemogokan.

Dalam rangka menjatuhkan kabinet Natsir, awal Februari 1951 sekitar 500.000 buruh diseluruh perkebunan di Indonesia melakukan mogok di bawah koordinasi SARBUPRI (Serikat Buruh Perkebunan Republik Indonesia) dan SOBSI (Sentral Organisasi Buruh Seluruh

---

<sup>30</sup> Ibid

<sup>31</sup> <http://blog.stie-mce.ac.id/rina/2011/04/10/mogok-kerja-bolehkah/> di download pada 6 Juli 2011

Indonesia). pemogokan ini mengakibatkan produksi terhenti. Untuk menghadapi kasus-kasus pemogokan tersebut, pemerintah mengambil tindakan yaitu dengan cara melarang pemogokan di perusahaan-perusahaan vital. Hal ini terdapat dalam Peraturan Kekuasaan Militer Pusat No. 1 Tahun 1951 tentang Peraturan Penyelesaian Pertikaian Perburuhan.<sup>32</sup>

Pertimbangan dikeluarkannya peraturan ini adalah mencegah terjadinya pemogokan yang menghambat pertumbuhan ekonomi. Kebijakan tersebut ternyata mendapat reaksi berupa kritikan dari para aktivis serikat buruh dan para anggota parlemen dari unsur buruh. Mereka menganggap ditetapkan aturannya itu, perdana menteri Mohammad Natsir menempatkan buruh sebagai musuh pemerintah.

Perusahaan-perusahaan yang digolongkan sebagai perusahaan vital ini adalah semua perusahaan yang berada dibawah Departemen Pertahanan dari ketiga angkatan, perusahaan kereta api, penerbangan dan perkapalan, pelabuhan, perusahaan minyak, rumah sakit/apotek, pos dan telkom, radio dan telegraph, perusahaan air minum, perusahaan pertambangan, perkebunan, tempat pengisian bensin dan minyak tanah, percetakan negara, perusahaan listrik dan gas, perusahaan garam, perusahaan perbankan, perusahaan yang mencetak uang, cukai dan materai untuk negara<sup>33</sup>.

Setelah mendapat protes dari kalangan serikat buruh, pemerintah tidak lagi melarang pemogokan di perusahaan-perusahaan vital. Hal tersebut ditandai dengan ditetapkan Undang-Undang Darurat No. 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mencabut Peraturan Kekuasaan Militer Pusat No. 1 Tahun 1951. Selanjutnya dengan diundangkannya Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka Undang-Undang Darurat No 16 Tahun 1951 ini dicabut.

Selama masa awal berlakunya Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, tercatat beberapa pemogokan yang berorientasi politik. Pada saat majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa gagal mengumpulkan jumlah suara untuk resolusi Indonesia tentang Irian Barat, pada tanggal 29 Desember 1957 pemerintah mensponsori pemogokan secara besar-besaran (*general strike*) diseluruh perusahaan milik Belanda serta pengambilalihan (nasionalisasi) perusahaan-perusahaan milik Belanda. Tindakan ini

---

<sup>32</sup> Ibid

<sup>33</sup> Ibid

dilakukan oleh kaum buruh sebagai reaksi terhadap kebijakan pemerintah Belanda yang ingin tetap mempertahankan Irian Barat sebagai daerah jajahannya.

Pada tanggal 4 Juli 1978, buruh-buruh PT. PBI (Perusahaan Bir Indonesia) yang berdomisili di Tangerang dan Surabaya melakukan mogok kerja menuntut agar perusahaan melaksanakan proses indonesianisasi terhadap tenaga kerja asing. Untuk keperluan tersebut perusahaan dalam sementara waktu harus tetap mempertahankan 3 (tiga) orang tenaga kerja asing yang akan ditarik kembali ke negeri Belanda. Upaya ini dimaksudkan agar ketiga tenaga kerja asing tersebut diberi waktu selama-lamanya 3 (tiga) tahun untuk mendidik dan melatih tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian diharapkan proses indonesianisasi tenaga kerja di PT.PBI dapat berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>34</sup>

Pada masa sekarang, pemogokan jenis ini sudah menjadi agenda rutin tahunan bagi para buruh. Hampir setiap tahun, pada tanggal 1 Mei yang bertepatan dengan hari buruh sedunia, para buruh turun ke jalan untuk menyuarakan tuntutan-tuntutan yang terkait dengan kebijakan politik terhadap perbaikan peraturan perundangan bidang perburuhan.

#### **b. Mogok Untuk Tujuan Ekonomis**

Pemogokan jenis ini hanya terfokus pada soal-soal di tempat kerja, atau terbatas pada masalah masalah di tempat kerja saja. Misalnya tuntutan kenaikan upah beserta tunjangan, penghapusan sistem kerja bergilir agar semua buruh mendapatkan jatah lembur, tuntutan tentang hak cuti, pengikutsertaan pada Jamsostek dan sebagainya. Pemogokan jenis ini tidak mempermasalahkan persoalan-persoalan di luar tempat kerja. Tujuannya memang hanya terbatas pada kesejahteraan para buruh yang bekerja di dalam lingkungan tempat kerja.

Setelah persetujuan Renville tanggal 17 Januari 1948, pihak Belanda melakukan blokade ekonomi. Hal ini berakibat inflasi di Indonesia mengalami kenaikan yang cukup tinggi, yang berdampak pada harga-harga kebutuhan masyarakat menjadi mahal. Keadaan yang demikian mendorong serikat-serikat buruh pada waktu itu mengajukan berbagai tuntutan yang dibarengi dengan aksi pemogokan. Pada umumnya tuntutan

---

<sup>34</sup> <http://achmadrhamzah.wordpress.com/category/hukum-perburuhan/> di download pada tanggal 5 Juli 2011



yang berhubungan dengan kenaikan upah. Pemogokan menuntut kenaikan upah ini merupakan aksi pertama yang dilakukan oleh kaum buruh sesudah Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.

Selama kurun waktu tahun 1950 diseluruh Indonesia tercatat telah terjadi pemogokan yang melibatkan 490.500 buruh, yang mengakibatkan lebih dari satu juta jam kerja hilang. Umumnya pemogokan-pemogokan tersebut menuntut kenaikan upah dan syarat-syarat kerja lainnya.

Sebagai contoh pemogokan yang terjadi di perkebunan karet di Cirebon yang melibatkan sekitar 650 buruh selama 38 hari. Di Surabaya terjadi pemogokan selama 45 hari di perusahaan tekstil yang dilakukan oleh 967 buruh mempersoalkan pemutusan hubungan kerja 250 buruh. Pada tahun 1951 terjadi pemogokan 541 kali yang melibatkan 319.030 buruh dan mengakibatkan lebih dari 3 juta jam kerja hilang.<sup>35</sup>

Membatasi pemogokan hanya pada pemogokan soal ekonomi saja adalah pengingkaran sekaligus pengebirian riwayat perjuangan serikat buruh Indonesia. Dari catatan sejarah dapat kita temukan bahwa serikat buruh Indonesia pada masa penjajahan Belanda tidak segan melakukan pemogokan menentang kebijakan politik kolonial. Riwayat serikat buruh Indonesia juga penuh dengan solidaritas, bahkan termasuk untuk mendukung perjuangan serikat buruh di negara lain. Bahkan bisa dikatakan serikat buruh adalah wahana bagi kaum pergerakan awal untuk “belajar” berorganisasi dalam sebuah organisasi “modern”. Melalui, antara lain, aksi-aksi mogok yang mereka lancarkan terhadap perusahaan-perusahaan milik pemerintah kolonial Belanda, serikat buruh memiliki peran untuk bangkitnya semangat nasionalisme di negeri ini, dengan puncaknya adalah Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945.

### c. Mogok Untuk Tujuan Simpati

Pemogokan solidaritas adalah pemogokan yang dilakukan oleh serikat buruh untuk mendukung tuntutan serikat buruh lain dalam berhadapan dengan majikannya. Jadi, pihak yang dihadapi dalam pemogokan jenis ini adalah majikan dari serikat buruh lain yang didukungnya. Mungkin saja serikat buruh tersebut kecil sehingga perlu dukungan dari serikat buruh yang lebih besar. Dengan pemogokan

---

<sup>35</sup> [http://www.issuu.com/gayuharyahardika/docs/mogok\\_kerja\\_oleh\\_serikat#print](http://www.issuu.com/gayuharyahardika/docs/mogok_kerja_oleh_serikat#print) di download pada tanggal 8 Juli 2011

solidaritas, hubungan antar serikat buruh dipererat dan anggota menjadi merasakan betapa dirinya tidak berjuang sendirian.

Berbeda dari Undang-Undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengenal dan mengakui adanya pemogokan solidaritas. Sayangnya, Undang-Undang tersebut dihapus keberlakuannya oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun demikian, pemogokan solidaritas dijamin oleh Konvensi ILO No. 87. Karena Indonesia sudah meratifikasi Konvensi ILO tersebut, maka secara teknis pemogokan solidaritas mempunyai dasar hukumnya.

Komite Ahli ILO (*ILO Committee of Experts*) berpendapat bahwa pemogokan solidaritas dapat dibenarkan mengingat situasi kondisi dunia sekarang. Ditegaskan bahwa pelarangan umum atas pemogokan solidaritas dapat mengarah pada penyalahgunaan kekuasaan.

Terkait dengan diakuiinya hak mogok sebagai hak asasi yang diakui oleh Internasional, maka Indonesia sebagai anggota masyarakat Internasional pun telah mengaktualisasikan dalam perundang-undangnya. Mogok kerja diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 di bagian kedelapan paragraph kedua yaitu pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membagi mogok kerja menjadi 2 kriteria, yaitu :

- a. Mogok kerja yang sah
- b. Mogok kerja yang tidak sah

Kedua jenis pemogokan ini mempunyai konsekuensi yuridis yang berbeda. Untuk mogok kerja yang tidak sah akibat hukumnya diatur dalam Kepmenaker No. 232 Tahun 2003.

### **3. Hak Mogok dan Kebebasan Berserikat**

Antara hak mogok dengan kebebasan berserikat bagi buruh terdapat pertautan yang erat. Artinya saat membicarakan kebebasan berserikat, eksistensi serikat buruh serta bagaimana peran kebebasan berserikat sebagai alat perjuangan buruh memperjuangkan dan mempertahankan hak dan kepentingannya, tidak dapat melupakan tentang mogok kerja dan hak mogok serta pengaturan didalam praktek masyarakat.

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa pada masa sekarang ini tuntutan akan kebebasan berserikat di kalangan buruh bukan lagi merupakan sesuatu yang tabu. Bahkan lebih dari itu, kebebasan berserikat dan mendirikan organisasi bagi buruh kemudian diakui sebagai bagian

yang tidak terpisahkan dari upaya pengembangan peradaban manusia. Sehingga pada tataran praktis membawa konsekuensi diakuinya kebebasan berserikat dan mendirikan organisasi serikat buruh sebagai salah satu hak buruh yang harus dihormati.

Buruh sebagai manusia telah mempunyai suatu kepentingan terhadap kesejahteraan diri pribadi dan keluarganya. Mengingat bahwa makna “kesejahteraan” dalam hukum di Indonesia bukan hanya menyangkut soal pemenuhan kebutuhan jasmaniah yang sifatnya material, melainkan juga pemenuhan kebutuhan rohaniah.<sup>36</sup> Maka membicarakan tuntutan kesejahteraan berarti membicarakan pula hal-hal yang sifatnya abstrak.

Berpendapat, menyuarakan aspirasi dan menyampaikan buah pikiran merupakan salah satu bentuk kebutuhan dan kepentingan buruh dari segi rohaniah. Apalagi jika aspirasi tersebut menyangkut kepentingan pemenuhan kebutuhan jasmaniah. Buruh secara fundamental mempunyai kekuatan untuk memperjuangkan agar kebutuhan akan kesejahteraannya dapat dipenuhi dengan baik. Kekuatan fisik, tenaga dan pikiran yang diperlukan dalam proses produksi jumlah besar buruh merupakan inti proses kekuatan buruh untuk meningkatkan kemampuannya dalam mencukupi kebutuhan-kebutuhan hidupnya sebagai manusia. Akan tetapi kekuatan yang dimiliki buruh tersebut tidak memberikan sumbangan yang signifikan bagi buruh dalam berhadapan dengan kekuatan modal apabila kebebasan berserikat merupakan sesuatu yang dilarang. Mogok kerja yang dilakukan oleh seorang buruh tidak mempunyai makna bagi buruh yang bersangkutan karena tidak akan mampu memberikan tekanan pada pihak pengusaha. Pengusaha dapat dengan mudah mengganti tenaga seorang buruh yang sedang melakukan mogok kerja dengan buruh lainnya. Demikian juga *wild strike action* yaitu mogok kerja oleh banyak buruh yang dilakukan dengan sporadik, sifatnya perorangan dan tidak terorganisir serta tidak terpimpin, karena mogok seperti itu akan mudah digagalkan.

---

<sup>36</sup> Tentang kesejahteraan, Pasal 1 angka 31 UU No. 13 Tahun 2003 memberi pengertian sebagai berikut : kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat

Untuk memperoleh proses produksi yang efisien sebagian besar industri dengan ini menerapkan pegorganisasian yang ketat dalam aktivitas produksi. Proses produksi dijalankan dengan menggunakan metode pembagian kerja dalam unit-unit kecil (memecah belah produksi ke dalam bagian-bagian kecil).

Pelaksanaan metode kerja seperti ini menurut **Braverman**, sebagaimana sebagaimana dikutip **Ratna Saptari**, antara lain adalah melalui penggunaan teknologi atau mesin yang memakai prinsip “ban berjalan” di mana buruh tinggal memasang setiap bagian kecil dari produk dan tidak mengetahui apa yang terjadi dengan produk tersebut setelah lepas dari tangannya.<sup>37</sup>

Akibat yang ditimbulkan dari penggunaan metode ini adalah para buruh pelaksana proses produksi tersebut tersebar mengikuti jumlah unit-unit kecil proses produksi. Indikasinya interaksi dan komunikasi antar sesama buruh menjadi berkurang, dan buruh tidak bisa memupuk solidaritas antar mereka. Sehingga apabila ada buruh yang mendapat masalah dengan pihak pengusaha atau buruh mempunyai aspirasi tertentu yang hendak ditujukan pada majikan, tidak ada keberanian dikalangan buruh yang bersangkutan untuk memperjuangkannya. Jika pun ada keberanian buruh memperjuangkannya sendiri-sendiri, dan apabila tuntutan tersebut tidak ditanggapi oleh pihak pengusaha, dalam situasi seperti ini penggunaan mogok kerja untuk menekan pengusaha, hampir mustahil merupakan strategi yang efektif.

Kehadiran serikat buruh dalam situasi semacam itu berpotensi memberikan kontribusi yang signifikan bagi buruh untuk mengurangi dampak melemahnya posisi buruh. Kemampuan serikat buruh untuk memberi kontribusi bagi buruh dalam hal memperjuangkan kepentingan kepada pengusaha maupun kepada pemerintah disebabkan karena serikat buruh menghimpun kekuatan buruh perorangan menjadi kekuatan kolektif.

Akan tetapi potensi dan kekuatan serikat buruh sebagai kekuatan kolektif buruh tidak akan mempunyai arti bila serikat buruh dilarang untuk menyelenggarakan dan mengorganisasikan pemogokan. Seperti pada masa pemerintahan Orde Baru dimana serikat buruh berdiri walau dengan sangat terbatas dan ketat. Serikat buruh diarahkan untuk menghapus praktek mogok kerja kaum buruh. Eksistensi serikat buruh dibangun dalam

---

<sup>37</sup> **Ratna Saptari**, *Diferensiasi Buruh dalam Industri Rokok Kretek*, Prisma, No 1 Tahun XXI, 1992, hlm.4

kerangka untuk “memudahkan dialog” antara buruh dengan pengusaha dan pemerintah sehingga menghasilkan situasi hubungan industrial yang harmonis. Dengan demikian konsekuensinya adalah serikat buruh dilarang mengadakan dan menyelenggarakan pemogokan.

Padahal hal untuk dapat melancarkan pemogokan di dalam suatu perselisihan hubungan industrial dalam kaitannya dengan keberadaan serikat buruh, merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. ILO menyatakan *“the right to strike in an intrinsic corollary of the right to organized protected by Convention No.87”* (hak mogok adalah bagian tidak terpisahkan dari hak berorganisasi yang dilindungi oleh Konvensi No.87).

Oleh karena itu, pemberian hak mogok sebagai suatu cara yang sah untuk memperjuangkan kepentingan buruh adalah sesuatu yang esensial bagi serikat agar dapat menjalankan tugas dan fungsi sesungguhnya. Kebebasan berserikat tanpa didukung oleh adanya pemberian hak mogok kepada buruh sama halnya seperti tentara yang tidak dipersenjatai. Oleh ILO, hak mogok dikatakan sebagai suatu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari kebebasan berserikat.

Komite Ahli berpendapat :<sup>38</sup>

*“The right to strike is one of essential means available to workers and their organization for the promotion and protection of their economic and social interest. These interest not only have to do with obtaining better working conditions and pursuing collective demand of an occupational nature, but also with seeking solutions to economic and social policy questions and to labour problems of any kind which are of direct concern to the workers”*<sup>39</sup>

Negara telah mengakui serikat buruh sebagai implementasi hak berserikat dari buruh dalam bentuk perundang-undangan nasional yaitu Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Dalam undang-undang ini juga ditegaskan tentang hak-hak serikat buruh.

---

<sup>38</sup> ILO, 1983, Freedom of Association and Collective Bargaining : General Survey of Committee of Experts of the Application of Conventions and Recommendation (Report III (4B) 69<sup>th</sup> Session)

<sup>39</sup> Terjemahan bebasnya adalah : hak mogok adalah salah satu yang esensial bagi buruh dan organisasinya untuk memperjuangkan dan melindungi kepentingan ekonomi dan sosial buruh. Kepentingan-kepentingan ini bukan hanya memperoleh perbaikan kondisi kerja dan tuntutan kolektif dalam suatu hubungan kerja, tetapi juga termasuk kepentingan buruh menuntut perbaikan kebijakan sosial dan ekonomi yang berpengaruh pada kondisi buruh

Hak serikat buruh ini ada untuk menjamin jalannya dan berfungsinya organisasi buruh dalam membela kepentingan buruh. Dengan adanya hak serikat buruh niscaya hak buruh dapat lebih mudah tercapai.

Pasal 25 ayat (1) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 menegaskan : Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha;
- b. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial;
- c. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan;
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh;
- e. Melakukan kegiatan lainnya di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pasal 27 merupakan kewajiban dari serikat buruh adalah :

- a. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
- b. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya
- c. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Jadi dari pasal tersebut, mogok, selain dikonsepskan sebagai hak serikat buruh juga merupakan kewajiban bagi serikat buruh untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggotanya.

#### 4. Mogok Sebagai Konflik Hubungan Industrial dan Penyelesaiannya

Di dalam melaksanakan hubungan antara pelaku hubungan industrial, yaitu buruh, pengusaha dan negara, terdapat berbagai perbedaan baik dalam hal kepentingan, pandangan maupun hal-hal lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.

Konflik menurut **Kamus Besar Bahasa Indonesia** diartikan sebagai pertentangan, percekocan dan perselisihan.<sup>40</sup> Menurut **Hanitijo**, konflik adalah situasi dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan

---

<sup>40</sup> Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 455

mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing.<sup>41</sup>

Hubungan antara pengusaha dan buruh merupakan hubungan kekuasaan karena ada yang menguasai (pengusaha) dan dikuasai (buruh). Menurut **Ritzer**, kekuasaan selalu memisahkan dengan tegas antara penguasa dan yang dikuasai. Golongan penguasa akan mempertahankan kekuasaan sedangkan yang dikuasai berusaha untuk mengadakan perubahan.<sup>42</sup>

Dengan demikian jelas bahwa konflik dalam masyarakat industri atau konflik hubungan industrial salah satunya merupakan perwujudan dari perselisihan hak dan kepentingan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh **Soepomo**, bahwa perselisihan dalam hubungan industrial dibagi menjadi dua yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan hak yang disebabkan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.<sup>43</sup>

Perselisihan hubungan industrial seperti pemogokan disebabkan oleh ketidaksesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, kondisi ketenagakerjaan dan pelanggaran perjanjian perburuhan atau pelanggaran hukum oleh pihak tertentu.<sup>44</sup>

Mogok kerja sebagai salah satu bentuk perselisihan dalam hubungan kerja juga disebabkan karena adanya ketidaksetaraan hubungan antara pengusaha dan buruh. Hubungan kerja antara pengusaha dan buruh bersifat subordinatif dan cenderung eksploitatif apalagi dalam perusahaan yang memegang prinsip memaksimalkan keuntungan (*profit oriented*)

Undang-Undang yang mengatur tentang perselisihan perburuhan adalah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang ini dibuat atas amanah Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 136 ayat 2), dengan demikian dapat dikatakan bahwa Undang-Undang ini

---

<sup>41</sup> **Ronny Hanitijo Soemitro**, Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik, Majalah Fakultas Hukum UNDIP, Semarang, 1984, hlm. 22

<sup>42</sup> **George Ritzer**, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 31.

<sup>43</sup> **Imam Soepomo**, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1992, hlm.96

<sup>44</sup> Ibid

merupakan hukum formil dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang tersebut merumuskan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 membagi empat macam perselisihan hubungan industrial :

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan PHK
- d. Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak terpenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan /atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama

Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Undang-Undang tersebut memberi kebebasan kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan mereka melalui penyelesaian di luar pengadilan atau penyelesaian secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 ini dikenal adanya lembaga penyelesaian perselisihan melalui prosedur yang disepakati yaitu



- a. Penyelesaian melalui perundingan bipartit<sup>45</sup>
- b. Penyelesaian melalui mediasi hubungan industrial<sup>46</sup>
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi hubungan industrial<sup>47</sup>
- d. Penyelesaian melalui arbitrase hubungan industrial<sup>48</sup>

Penyelesaian secara bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian secara mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penyelesaian secara konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan melalui seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Selain melalui beberapa alternatif penyelesaian tersebut diatas, mogok kerja juga dapat diselesaikan melalui mekanisme hukum pidana maupun administrasi. Dapat diselesaikan secara pidana apabila dalam mogok kerja ditemukan kejahatan maupun pelanggaran dalam ruang lingkup hukum publik. Atau dapat juga melalui hukum administrasi dikarenakan konsep dalam hubungan industrial, selain ada buruh dan pengusaha, juga ada pihak yang lain yaitu negara. Melalui konsep penyelesaian ini maka akan ditemukan apakah Negara sudah memberikan perlindungan hukum bagi para pihak yang berselisih dalam mogok kerja (baik itu dari pihak buruh buruh maupun pengusaha).

---

<sup>45</sup> Pasal 3, 4, 6 dan 7 UU No. 2 Tahun 2004

<sup>46</sup> Pasal 4, 5, 8 s/d. 16, 116 UU No.2 Tahun 2004

<sup>47</sup> Pasal 4, 5, 17 s/d.28, 117, 118 UU No.2 Tahun 2004

<sup>48</sup> Pasal 4, 29 s/d. 54, 119, 120 UU No. 2 Tahun 2004

## **F. Metodologi Penelitian**

### **1. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah tipe yuridis normatif.

### **2. Pendekatan masalah**

Sehubungan dengan tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah yuridis normatif, maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) serta pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti aturan-aturan yang penormaanannya mengatur tentang hak mogok baik itu perundang-undangan terdahulu sampai dengan perundang-undangan yang saat ini masih berlaku. Sedangkan pendekatan konsep dan pendekatan komparatif dilakukan dengan cara membandingkan konsep mogok kerja dalam perundang-undangan di Indonesia dengan konsep mogok kerja yang diatur dalam konvensi-konvensi ILO.

### **3. Sumber Bahan Hukum**

- a. Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang terdiri dari peraturan perundang-undangan dimana hierarkisnya mulai dari Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang dan peraturan lain dibawah Undang-Undang, serta bahan hukum asing sebagai pembanding bahan hukum yang ada dianalisis untuk melihat keselarasan pengaturan tentang hak mogok sehingga dapat dijadikan acuan untuk perbaikan konsep tentang hak mogok secara tepat.
- b. Bahan hukum sekunder terdiri dari bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal-jurnal ilmu hukum, pendapat para sarjana terkait dengan pembahasan tentang hak mogok.
- c. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan bermakna terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia dan lain-lain.

### **4. Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Prosedur pengumpulan bahan hukum baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder yaitu dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan diklasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

## 5. Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum

Pengolahan dan analisis bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan secara urut dengan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Melalui studi pustaka bahan-bahan hukum primer maupun sekunder yang berkaitan dengan topik penelitian.
- b. Bahan hukum yang diperoleh dari studi pustaka tersebut dipisahkan untuk diperiksa kembali, diatur dan disistematiskan, dipelajari dengan seksama untuk memperoleh substansi dan intisari yang berupa ide, argumentasi maupun ketentuan-ketentuan hukum yang ada hubungannya dengan pokok masalah atau topik penelitian sesuai langkah-langkah yang telah disusun.
- c. Bahan hukum primer dan sekunder tersebut selanjutnya dibahas, dicari hubungannya antara satu dengan yang lain, dianalisis dan dilakukan pengkajian secara komprehensif terhadap konsep-konsep dan ketentuan-ketentuan hukum yang terkait dengan topik penelitian.

## 6. Penulisan Sistematika

Penelitian ini disusun dengan sistematika yang terbagi dalam empat bab. Masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab guna memperjelas ruang lingkup dan cakupan permasalahan yang diteliti. Adapun urutan dan tata letak masing-masing bab serta pokok pembahasannya adalah sebagai berikut :

**Bab I** (Pendahuluan) berisi uraian latar belakang permasalahan diantaranya berbicara tentang hak bekerja yang merupakan hak asasi manusia. Dengan adanya hak bekerja memunculkan hak untuk mencapai kesejahteraan dimana salah satu cara untuk mewujudkan hak kesejahteraan bagi buruh adalah dengan menggunakan hak mogok. Dalam latar belakang ini juga diuraikan tentang pergeseran konsep mogok kerja sejak dari mogok sebagai persekongkolan jahat, mogok sebagai kebebasan sampai dengan diakuinya mogok kerja sebagai hak, setelah itu menguraikan tentang alasan terjadinya mogok kerja di Indonesia dan dilanjutkan dengan perumusan masalah yang merupakan pokok pikiran yang menentukan tema bagi bab-bab selanjutnya.

**Bab II** tentang aspek hukum mogok kerja terbagi dalam beberapa sub bab antara lain pengaturan hak mogok kerja yang diuraikan dalam beberapa peraturan perundang-undangan yaitu pengaturan mogok kerja menurut Undang-Undang Dasar 1945,

pengaturan mogok kerja menurut Undang-Undang No.22 Tahun 1957, pengaturan mogok kerja menurut Undang-Undang No. 25 Tahun 1997, pengaturan mogok kerja menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan pengaturan mogok kerja menurut Kepmenaker No. 232 Tahun 2003. Sub bab selanjutnya yaitu tentang aspek hukum mogok kerja.

**Bab III** berisi tentang akibat hukum mogok kerja. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab antara lain akibat hukum mogok kerja yang sah, akibat hukum mogok kerja yang tidak sah. Sub bab selanjutnya adalah penerapan sanksi hukum terhadap mogok kerja yaitu penerapan sanksi hukum perdata dan penerapan sanksi hukum pidana.

Sebagai penutup dari penelitian ini adalah bab IV yang terdiri dari simpulan dari hasil pembahasan dalam bab II dan bab III. Disini juga akan diberikan saran-saran sebagai masukan dari kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya.

## **BAB II**

### **ASPEK HUKUM MOGOK KERJA**

#### **A. Pengaturan Hak Mogok Kerja**

Hak mogok bagi buruh merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur secara implisit dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 dan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup sebagaimana diatur dalam Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Hak berunding harus dengan kewajiban dan merupakan dua sisi dalam satu mata uang. Hak memberi kekuasaan dan kebebasan kepada individu untuk berbuat atau melaksanakan sesuatu, sebaliknya kewajiban merupakan pembatasan dan perintah-perintah yang harus dilaksanakan dan dipatuhi. Jika hukum sifatnya umum dan berlaku terhadap setiap orang tanpa terkecuali. Sebaliknya hak dan kewajiban bersifat individual, melekat pada orangnya.

Hak adalah kepentingan yang dilindungi hukum, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Hak mogok buruh adalah kepentingan buruh yang tergabung dalam serikat buruh yang dilindungi oleh Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Namun penggunaan dan pelaksanaannya tetap harus berdasarkan pembatasan dan kewajiban yang dibebankan oleh Undang-Undang kepada para pelaku mogok kerja tersebut.

Terkait dengan hak mogok buruh, hak dapat dibedakan atas hak-hak publik dan hak privat. Hak publik dimiliki oleh masyarakat umum dan Negara. Hak privat dimiliki oleh perorangan. Berdasarkan teori tersebut maka hak mogok termasuk dalam hak publik yaitu hak yang diberikan oleh hukum kepada serikat buruh bukan kepada buruh.

#### **1. Menurut Undang-Undang Dasar 1945**

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai perwujudan dari Konstitusi Negara Republik Indonesia merupakan hierarkis tertinggi dalam peraturan perundang-undangan. Sebagai konstitusi negara haruslah memuat hal-hal yang sangat mendasar yang dijadikan sebagai acuan pokok dalam konsep kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Diantara hal-hal yang mendasar dimaksud salah satunya adalah tentang pengakuan hak asasi manusia sebagai hak fundamental tiap-tiap warganegara.

Undang-Undang Dasar 1945 yang dalam perjalanannya sampai dengan saat ini telah mengalami empat kali amandemen, telah lebih konkret dalam pengaturan hak asasi manusia. Dimuatnya materi soal hak asasi manusia dalam perubahan Undang-Undang Dasar 1945, merupakan satu langkah maju, karena sebelumnya dalam Undang-Undang Dasar 1945 dapat dikatakan “tidak ada” sama sekali materi atau bab tersendiri soal HAM. Dirumuskannya materi HAM dalam bab tersendiri diharapkan akan memberikan perlindungan dan jaminan bagi pelaksanaan HAM di

Indonesia. Rumusan HAM ini dibuat di Sidang Tahunan MPR 2000 dalam Bab XA Pasal 28 Perubahan Ke-II Undang-Undang Dasar 1945 yang perumusannya terdiri dari 10 Pasal (A – J).<sup>49</sup>

Perlu diakui bahwa Undang-Undang Dasar 1945 hasil amandemen adalah lebih baik dibandingkan dengan konstitusi sebelumnya, salah satu utamanya terkait dengan meluasnya pengaturan jaminan hak-hak asasi manusia. Dari kualitas jaminan hak-haknya, Undang-Undang Dasar 1945 mengatur jauh lebih lengkap dibandingkan sebelum amandemen, dari 5 pasal (hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, kemerdekaan berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan, jaminan kemerdekaan beragama dan kepercayaan, serta hak atas pendidikan, hak atas akses sumberdaya alam) menjadi setidaknya 17 pasal (dengan 38 substansi hak-hak yang beragam) yang terkait dengan hak asasi manusia<sup>50</sup>.

Hak mogok dimaknai sebagai sesuatu yang tidak terpisahkan dengan hak berserikat, hak mogok dianggap selalu melekat pada hak berserikat (*inherent* pada hak berserikat). Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan “Kemerdekaan berserikat dan berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang”. Pada pengertian atau makna berserikat mencakup dan termasuk berkumpul, karena tidak mungkin ada manusia atau kelompok yang berserikat tanpa berkumpul, sehingga berserikat adalah *include* berkumpul. Dengan demikian makna berserikat dan berkumpul adalah *inherent* atau tidak dapat dipisahkan<sup>51</sup>. Ketentuan ini dipertegas lagi pada Pasal 28 E ayat (3) yang berbunyi : setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat”

Pengakuan tentang kemerdekaan berserikat dan mengeluarkan pendapat ini sejalan dengan pengaturan menurut Piagam PBB (*Universal Declaration of Human Right* ), khususnya Pasal 19 yang menegaskan : “*Everyone has the right to freedom of opinion and expression; this right includes freedom to hold opinions without interference and to seek, receive and impart information and ideas through any media and regardless of frontiers*”<sup>52</sup>.

---

<sup>49</sup> **Herlambang Perdana Wiratraman**, *Hak-hak Konstitusional Warga Negara Setelah Amandemen UUD 1945 : Konsep, Pengaturan dan Dinamika Implementasi*, Jurnal Hukum Panta Rei, vol.1 Desember , Jakarta, 2007, hlm.2

<sup>50</sup> <http://macheda.blog.uns.ac.id/2010/05/20/perbedaan-ham-pada-uud-1945-sebelum-dan-sesudah-diamandemen/> di download pada tanggal 16 Juli 2011

<sup>51</sup> **Eko Sugitarto**, *Kemerdekaan Berserikat dan Berumpul Melalui Partai Politik di Indonesia*, Disertasi, Pascasarjana UNAIR, 2001, hal. 20

<sup>52</sup> Terjemahan bebasnya adalah : setiap orang mempunyai hak kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat termasuk hak kebebasan menyampaikan pendapat tanpa intervensi dan untuk memunculkan, menerima sebagai bagian informasi dan ide melalui berbagai media dan tanpa adanya gangguan.

Hak mogok merupakan salah satu cara dan/atau bentuk mengeluarkan pendapat atau mengeluarkan pikiran. Hak mogok adalah merupakan bentuk yang spesifik untuk mengeluarkan pendapat atau pikiran dalam hubungan Industrial. Cara atau bentuk tersebut bukan dengan cara lisan atau tulisan tetapi dengan cara menghentikan pekerjaan secara kolektif untuk menekan pengusaha agar mau mengabulkan tuntutananya.

Dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 pengakuan hak mogok ini tersirat dalam kata-kata *dan sebagainya*. Dengan kata lain menurut Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, kemerdekaan mengeluarkan pikiran dapat melalui lisan, tulisan *dan sebagainya* artinya dengan cara lain yang tidak termasuk lisan dan tulisan tersebut. Bisa meliputi mogok kerja, mogok makan, aksi tutup mulut dan kegiatan lain yang tidak tergolong kategori “dengan lisan dan tulisan”. Dengan demikian hak mogok, sebagai hak asasi manusia, dapat dimasukkan dalam kategori tersebut. Berdasarkan pengaturan tersebut maka konsekuensinya adalah bahwa peraturan perundangan dibawahnya yang mengatur tentang mogok sebagai hak asasi/hak dasar tidak boleh bertentangan dengan Pasal 28 dan Pasal 28 E ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut. Sebagaimana asas perundang-undangan yang berbunyi : *lex superior derogat legi inferior*.<sup>53</sup>

Untuk lebih menjamin perlindungan HAM dalam pelaksanaannya, maka pada tanggal 23 September 1999 disahkan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pengaturan HAM dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 1**

Pengaturan HAM menurut UUD 1945 & UU No.39 Tahun 1999<sup>54</sup>

No	Macam Hak	UUD 1945	UU No 39 /1999
1	Non diskriminasi	28 H (2); 28 I (2)	45 ; 51
2	Hak atas kehidupan, kemerdekaan dan keamanan pribadi	28 A	9 ; 30 ; 63
3	Kebebasan dari perbudakan dan perhambaan	28 I (1)	20 ; 64 ; 65
4	Kebebasan dari penyiksaan dan perlakuan atau hukuman yang keji, tidak manusiawi atau merendahkan martabat	28 G (2)	32 ; 58 ; 66
5	Hak untuk diakui sebagai pribadi di depan hukum di manapun	28 D(1) ; 28 I (1)	17 ; 21 ; 46 ; 50
6	Hak untuk mendapatkan upaya pemulihan yang efektif melalui peradilan	28 D (1)	66
7	Kebebasan dari penangkapan,	28 G (1)	18

<sup>53</sup>Peraturan Perundang-Undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi dalam mengatur hal yang sama

<sup>54</sup>Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011, hlm.19-20

	penahanan atau pengasingan sewenang-wenang		
8	Hak untuk mendapatkan pemeriksaan yang adil dan peradilan yang terbuka oleh pengadilan yang independen dan tidak berpihak	28 D (1)	18
9	Hak untuk dianggap tidak bersalah dan sampai dibuktikan kesalahannya	28 D (1)	18
10	Kebebasan dari intervensi yang sewenang-wenang atas kebebasan pribadi, keluarga rumah atau surat-menyurat	28 H (4)	19 ; 31 ; 32
11	Kebebasan untuk bergerak dan bertempat tinggal	28 E (1)	27
12	Hak atas suaka	28 G (2)	28
13	Hak atas kewarganegaraan	28 D (4)	26 ; 47 ; 53
14	Hak untuk menikah dan mendirikan keluarga	28 B(1) ; 28B (2)	10 ; 52 ; 56 ; 59
15	Hak untuk memiliki harta benda	28 G (1)	29 ; 36 ; 37
16	Kebebasan untuk berpikir, berkeyakinan dan beragama	28E (1) ; 28E (2)	22 ; 55
17	<b>Kebebasan berpendapat dan menyatakan pendapat</b>	28 E (3)	23 ; 25
18	<b>Hak untuk berkumpul dan berserikat secara damai</b>	28 E (3)	15 ; 24 ; 39
19	Hak untuk ikut serta dalam pemerintahan negaranya dan mendapatkan akses yang sama ke pelayanan publik di negaranya	28 D (3) ; 28 F	14 ; 43 ; 44
20	Hak atas jaminan sosial	28 H (3)	41 ; 42 ; 54 ; 62
21	Hak untuk bekerja	28D (2) ; 28E (1)	38
22	Hak untuk mendapatkan pendapatan yang sama untuk pekerjaan yang sama	28 H (2)	49
23	Hak untuk beristirahat dan bertamasya	28C (1); 28H (1)	61
24	Hak atas standar kehidupan yang memadai untuk kesehatan dan kehidupan	28C (1); 28H (1)	11 ; 35 ; 40 ; 57 ; 62
25	Hak atas pendidikan	28 C (1)	12 ; 13 ; 16; 48 ; 60
26	Hak untuk berpartisipasi dalam kehidupan budaya	28 C (2); 28 I (3)	11-16

Menurut tabel diatas, hak mogok sebagai bagian dari kebebasan berpendapat terdapat dalam Pasal 23 dan Pasal 25 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang HAM.

Pasal 23 menegaskan :

- (1) Setiap orang berhak untuk memilih dan mempunyai keyakinan politiknya.
- (2) Setiap orang berhak untuk mempunyai, mengeluarkan dan menyebarluaskan pendapat sesuai hati nuraninya, secara lisan atau tulisan melalui media cetak



maupun elektronik dengan memperhatikan nilai-nilai agama, kesusilaan, ketertiban, kepentingan umum dan keutuhan bangsa.

Selanjutnya pasal 25 menegaskan :

“Setiap orang berhak untuk menyampaikan pendapat di muka umum, termasuk hak untuk mogok sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”

Jadi mogok sebagai HAM telah diakui dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 dan 28 E ayat (3) dan ditegaskan kembali oleh Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang HAM bahwa pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perundang-undangan mana sajakah yang mengatur tentang mogok dan bagaimana pengaturannya? berikut adalah uraiannya.

## **2. Menurut Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.**

Pengakuan hak mogok oleh Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tertuang dalam Pasal 1 huruf (d) *juncto* Pasal 6 ayat (1)

Pasal 1 huruf (d) menegaskan sebagai berikut :

1. Dari pihak majikan : menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan dilakukan dengan maksud untuk menekan supaya buruh menerima hubungan kerja syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan; dan
2. Dari pihak buruh : secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Pasal 6

- (1) Jika dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, maka maksud mengadakan tindakan itu harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Dalam surat tersebut harus diterangkan pula bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang diketuai atau perantara oleh pegawai , atau bahwa benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak oleh pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu 2 (dua) minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menjadi perselisihan
- (2) Penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (1) serta tanggal hari penerimaan itu dicatat oleh Ketua Panitia Daerah dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih

- (3) Tindakan tersebut pada ayat (1) hanya boleh dilakukan sesudah pihak yang bersangkutan menerima surat tanda penerimaan dari Ketua Panitia Daerah; dan
- (4) Surat tanda penerimaan pemberitahuan tersebut pada ayat (3) hanya diberikan oleh Ketua Panitia Daerah segera dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah ia menerima surat pemberitahuan tersebut pada ayat (1) terhitung mulai tanggal penerimaan surat tersebut.

Memperhatikan ketentuan Pasal 6 tersebut, maka yang menjadi permasalahan adalah:

*Pertama*, siapa dan bagaimana yang menentukan bahwa suatu pemogokan, dalam Undang-Undang tersebut dinamai tindakan, itu sah atau tidak. Pemogokan yang sah adalah yang dilakukan sesuai dengan tata cara menurut Pasal 6 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Tetapi siapa atau lembaga mana yang berhak menentukan sah tidaknya tindakan pemogokan, tidak diatur dengan jelas .

*Kedua*, apakah upah buruh tetap dibayar andaikata pemogokan dianggap sah karena telah memenuhi tata cara yang telah diatur dengan Pasal 6 mengenai hal inipun tidak ada kejelasan pengaturan.

*Ketiga*, apakah mogok karena alasan politik atau alasan solidaritas lintas perusahaan diakui atau tidak menurut Undang-Undang inipun tidak diatur dengan jelas.

Sehubungan dengan permasalahan tersebut diatas maka perlu diklarifikasi bahwa menurut Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, mogok difahami sebagai tindakan kolektif dari serikat buruh untuk mendukung tuntutananya. Sebagai upaya terakhir, sebelum mogok harus dilakukan perundingan bipartit dan tripartit terlebih dulu. Apabila ini tidak dilalui maka pemogokan tersebut adalah tidak sah, kecuali nyata-nyata pihak pengusaha menolak untuk berunding atau tidak memberi tanggapan terhadap ajakan berunding dari serikat buruh walaupun telah diupayakan sedikit-dikitnya 2 (dua) kali dalam waktu dua minggu.

Dengan demikian secara yuridis normatif pemogokan adalah bagian dari Perselisihan Perburuhan dimana penyelesaiannya merupakan wewenang pegawai perantara dan P4D. Pegawai Perantara berwenang memberikan putusan anjuran sedangkan P4D berwenang memutuskan termasuk dalam hal sah tidaknya pemogokan.

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 membatasi alasan pemogokan hanya pada tiga hal yaitu : syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan perburuhan. Subyek yang melakukan pemogokan adalah haruslah serikat buruh artinya bukan buruh perorangan atau sekelompok buruh tetapi tidak terorganisasi dalam serikat buruh yang terdaftar.

Dengan demikian pemogokan dengan alasan politik tidak dibenarkan, namun pemogokan solidaritas dibenarkan asalkan pokok tuntutan masih dalam koridor syarat-syarat kerja, hubungan kerja dan keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1c) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957)

### **3. Menurut Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang No 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 3 Oktober 1997 dan berlaku efektif satu tahun berikutnya yaitu tepatnya pada tanggal 1 Oktober 1998. Tentang mogok kerja pengertiannya diberikan oleh Pasal 1 angka 17 sebagai berikut:

“Mogok kerja adalah tindakan pekerja secara bersama-sama menghentikan atau memperlambat pekerjaan sebagai akibat gagalnya perundingan penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan, agar pengusaha memenuhi tuntutan pekerja”.

Selanjutnya mogok secara khusus diatur pada Pasal 74 sampai dengan Pasal 80.

Pasal 75 menegaskan :

“Mogok kerja dilakukan apabila perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dan/atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan industrial”.

Pasal 76

Mogok kerja hanya dapat dilakukan di perusahaan yang bersangkutan.

Pasal 77

- (1) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan pengusaha tidak melaksanakan ketentuan yang bersifat normatif yang sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau kesepakatan kerja bersama, pengusaha wajib membayar upah selama pekerja mogok kerja sampai pengusaha melaksanakan kewajibannya.
- (2) Dalam hal mogok kerja dilakukan dengan alasan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengusaha tidak diwajibkan membayar upah selama pekerja mogok kerja.

Pasal 78

- (1) Mogok kerja hanya dapat dilakukan setelah wakil pekerja/serikat pekerja/gabungan serikat pekerja yang akan melakukan mogok kerja memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pengusaha dan instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditandatangani oleh pengurus serikat pekerja atau wakil pekerja yang akan melakukan mogok kerja.

- (3) Pemberitahuan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya harus sudah diterima oleh pihak yang diberitahu dalam waktu 7 (tujuh) kali 24 (dua puluh empat) jam sebelum dilakukannya mogok kerja.

#### Pasal 79

- (1) Mogok kerja dilakukan dengan tidak mengganggu keamanan dan ketertiban umum, dan/atau mengancam keselamatan jiwa dan harta benda milik perusahaan atau milik masyarakat.
- (2) Pengusaha dilarang melakukan tindakan yang bersifat pembalasan jika mogok kerja dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77.

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengaturan tentang mogok kerja menurut Undang-Undang No.25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pengertian mogok dalam Pasal 1 angka 17 kurang lengkap karena tidak menyertakan serikat buruh sebagai pihak dalam penyelenggaraan suatu mogok kerja. Sedangkan substansi mogok sendiri adalah *sebuah aksi kolektif* menghentikan atau memperlambat pekerjaan.
- 2) Mogok dikonsepkan sebagai *ultimum remidium* apabila para pihak yang beselisih tidak dapat menyelesaikan sendiri perselisihannya dan/atau tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 3) Undang-Undang ini tidak mengenal mogok simpati karena mogok kerja hanya dapat dilakukan di perusahaan yang bersangkutan. Berarti disini konsep mogok kerja hanya terbatas pada tuntutan-tuntutan seputar kepentingan buruh dan pengusaha.
- 4) Apabila mogok kerja alasannya normatif maka pengusaha wajib membayar upah selama mogok sedangkan bila alasan diluar hak normatif maka tidak ada kewajiban pengusaha membayar upah
- 5) Tidak mengatur tentang keabsahan mogok kerja.

#### 4. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dengan disahkannya Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemahaman konsep pemogokan mengalami perubahan yang signifikan. Undang-Undang No, 13 Tahun 2003, memberikan definisi yang termuat pada Pasal 1 angka 23 sebagai berikut : “Mogok kerja adalah tindakan pekerja/buruh yang direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama dan/atau oleh serikat pekerja/serikat buruh untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan”.

Secara khusus Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mogok kerja pada Pasal 137 sampai dengan Pasal 145. Mogok telah diakui sebagai hak dasar pekerja. Ketentuan ini terdapat dalam Pasal 137 yang menegaskan bahwa “mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”

Dari definisi itu, dapat kita ketahui ada 3 (tiga) unsur yang dalam termasuk dalam sebuah pemogokan menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yakni sebagai berikut :

**a. Tindakan buruh**

Sebuah tindakan baru dapat disebut sebagai mogok apabila dilakukan hanya oleh buruh. Jika dilakukan bukan oleh buruh, misalnya mahasiswa atau ibu rumah tangga, maka tidak dapat disebut sebagai mogok. Jadi jika ada 1.000 (seribu) orang mahasiswa berkumpul di depan gerbang pabrik meneriakkan tuntutan agar Undang-Undang Ketenagakerjaan dihapus maka itu tidak dapat disebut sebagai mogok menurut Undang-Undang. Sebaliknya, jika ada 2 (dua) orang buruh yang menuntut kenaikan upah maka itu disebut sebagai mogok.

**b. Direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama**

Pemogokan harus direncanakan dan dilaksanakan secara bersama-sama. Maksud dari bersama-sama adalah bahwa pemogokan melibatkan lebih dari 1 (satu) buruh. Jika hanya ada 1 (satu) orang buruh saja maka tidak dapat disebut mogok. Namun, Jika hanya ada 2 (dua) buruh saja yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan mogok maka itu dapat disebut sebagai mogok walaupun sebenarnya ada 500 (lima ratus) buruh yang bekerja di perusahaan itu. Selain itu, kata bersama-sama ini untuk menjelaskan kondisi buruh yang belum memiliki serikat. Karenanya dapat saja di dalam satu perusahaan yang mempekerjakan 500 (lima ratus) buruh terjadi pemogokan walaupun belum ada serikat buruh. Jadi buruh sebagai pribadi, secara bersama-sama melakukan pemogokan. Namun jika diperusahaan itu sudah berdiri serikat buruh pemogokan itu dapat saja direncanakan dan dilaksanakan oleh serikat buruh yang bersangkutan.

**c. Untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan.**

Menurut ketentuan Undang-Undang, “mogok” haruslah untuk menghentikan atau memperlambat pekerjaan. Jika ada 30 (tiga puluh) buruh yang menuntut kenaikan upah namun tindakan mereka itu tidak menyebabkan pekerjaan terhenti atau menjadi lebih lambat, maka tindakan tersebut tidak dapat disebut sebagai “mogok”, karena tujuan mogok adalah untuk memaksa majikan mendengarkan dan menerima tuntutan serikat buruh, caranya adalah dengan membuat majikan merasakan akibat dari proses produksi yang terhenti atau melambat.

Sampai di sini jelas bahwa apa yang disebut “mogok” haruslah memenuhi tiga unsur di atas. Jika unsur huruf b tidak terpenuhi walaupun huruf a dan huruf c terpenuhi, maka itu tidak dapat disebut “mogok”. Jadi, jika ada suatu tindakan tapi salah satu unsur tidak terpenuhi, maka tindakan itu bukan “mogok” sebagaimana didefinisikan oleh undang-undang.

Lebih lanjut, definisi Pasal 1 di atas dilengkapi lagi oleh Pasal 137, yang menyebutkan bahwa “Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan”.

Dari Pasal 137 ini, bertambah lagi 2 unsur yang harus ada dalam sebuah pemogokan. Selain unsur huruf. a, b dan c di atas, 2 (dua) unsur lain yang harus dipenuhi oleh buruh ataupun organisasi buruh dalam melaksanakan mogok kerja agar aksi mogok kerja dapat dikatakan sah oleh Undang-Undang, sehingga secara keseluruhan harus ada 5 unsur yang harus dipenuhi dalam melaksanakan aksi mogok menurut peraturan perundang-undangan. Kedua unsur yang dimaksud yaitu :

**d. Mogok dilakukan secara sah, tertib dan damai.**

Pasal ini menggarisbawahi bahwa setiap pemogokan yang terjadi harus dilakukan secara sah, tertib dan damai. Maksud “secara sah” adalah bahwa mogok itu mengikuti tata cara, syarat prosedural yang ditentukan menurut Undang-Undang.

Maksud “secara tertib dan damai” adalah bahwa pemogokan tidak menempuh cara-cara tidak tertib dan tidak damai. Tidak dijelaskan lebih lanjut apa yang akan terjadi bila mogok tidak dilakukan “secara tertib dan damai”. Namun dapat diduga, seperti praktek yang sering terjadi, bahwa mogok tersebut akan mengakibatkan serikat buruh akhirnya harus berhadapan dengan pihak kepolisian.

**e. Mogok sebagai akibat gagalnya perundingan.**

Pasal ini menekankan bahwa mogok hanya boleh dilakukan sebagai akibat dari dua situasi, yaitu:

- a. apabila telah dilakukan upaya-upaya perundingan lebih dulu namun gagal menjadi kesepakatan; atau
- b. apabila pihak majikan menolak diajak untuk berunding.

Jadi, jika belum ada perundingan atau belum pernah mengajak pengusaha berunding, maka tidak boleh ada pemogokan. Serikat buruh harus berunding dulu dengan pengusaha. Serikat buruh baru boleh menjalankan pemogokan bila perundingan itu gagal. Atau, pengusaha menolak diajak berunding walaupun serikat buruh telah memintanya setidaknya 2 (dua) kali berturut-turut. Nampaknya, dalam undang-undang penafsirannya dimaksudkan agar

mogok kerja dijadikan hanya sebagai upaya terakhir (*ultimum remedium*) bagi buruh/serikat buruh dalam menghadapi perselisihan dengan pengusaha.

Menjelaskan definisi atas suatu tindakan mogok bukan sebuah pekerjaan yang sederhana. Demikian juga dengan tindakan “mogok” yang diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pada zaman kolonial Belanda dulu misalnya, tindakan “mogok” masuk dalam definisi suatu tindakan pidana yang mengganggu keamanan negara. Sehingga, buruh yang melancarkan aksi mogok dianggap sebagai seorang kriminal dan dapat dipidana penjara. Hal yang sama dilanjutkan pada era Orde Baru, dimana tindakan mogok dianggap mengganggu “stabilitas nasional” dan karenanya mesti “diamankan”. Melalui “pendekatan keamanan” pada waktu itu, setiap ada aksi mogok buruh mesti berhadapan dengan aparat keamanan dari pihak militer maupun kepolisian. Bahkan sebelum mogok pun aparat intelijen sudah diturunkan untuk memata-matai aktifitas buruh, dan secara preventif membatasi dilakukannya mogok.

Kita pun dapat bertanya, dari definisi yang diberikan oleh Pasal 1 dan Pasal 137 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang mogok, apa yang menjadi latar belakang pemikiran pembuat aturan itu, dan bagaimana negara memandang pemogokan. Pasal 137 menyebut mogok sebagai “hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh”. Kesan yang ditimbulkan dari kalimat ini bahwa pemerintah melindungi mogok sebagai suatu hak.

Definisi yang diberikan Pasal 1 tentang mogok jelas menggambarkan suatu kegiatan (*actus*) secara lebih mendetail dan spesifik. Sementara itu oleh Pasal 137, pengertian mogok ditambah lagi meliputi juga unsur prosedural dan tata cara. Dengan demikian apa yang seharusnya menjadi unsur prosedural pun dimasukkan menjadi bagian dari definisi mogok.

Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa pemogokan tidak lagi dilihat secara substansial (apa yang menjadi sebab dan alasan mogok), tetapi apakah mogok tersebut sudah memenuhi “tata cara” secara formil. Bisa dikatakan bahwa Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memandang “mogok” dalam kerangka formil belaka. Legalitas hukum suatu pemogokan diutamakan daripada substansi. Karena mengedepankan formalitas, maka apa yang menjadi substansi mogok pun menjadi terlupakan.

Disini, negara nampaknya kurang memperhatikan apa yang menjadi substansi pemogokan, dan lebih mengurus soal tata cara dan prosedural apakah mogok dilakukan sesuai atau tidak sesuai dengan “tata cara” tersebut. Di luar tata cara itu, mogok dianggap sebagai “tidak sah” atau “liar”, dan karenanya tidak berhak mendapat perlindungan negara sebagaimana dalam mogok “sah”. Dengan kata lain negara melihat mogok sebagai urusan antara pengusaha dan buruh, sementara peran negara hanya sebatas pengawas dan

lebih melihat pada fungsi administrasi atas sahnya suatu pemogokan. Negerapun melepaskan tanggung jawabnya dalam masalah hubungan industrial.

Secara umum, pengaturan mogok berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dan berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dapat dibedakan sebagai berikut :

**Tabel 2**

Perbandingan Pengaturan Mogok Kerja Menurut UU No. 22 Tahun 1957 & UU No.13 Tahun 2003

No	Berdasarkan	Undang-Undang No. 22 Tahun 1957	Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
1	Penggunaan istilah	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tidak digunakan istilah mogok melainkan “tindakan”</li> <li>Tidak ada pengakuan mogok sebagai hak dasar pekerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Menggunakan istilah mogok kerja</li> <li>Mogok diakui sebagai hak dasar pekerja</li> </ul>
2	Subyek mogok	Hanya dilakukan oleh serikat buruh bukan oleh buruh perorangan/sekelompok buruh yang tidak tergabung dalam dalam serikat buruh	Selain oleh serikat buruh juga dapat dilakukan oleh buruh perorangan/sekelompok buruh yang tidak menjadi anggota serikat buruh
3	Kondisi yang harus dipenuhi	Tindakan (mogok) dapat dilakukan walaupun belum melakukan perundingan tetapi bukan karena salahnya serikat buruh	Mogok hanya dapat dilakukan setelah perundingan gagal
4	Upah selama mogok	Upah selama melakukan tindakan (mogok) baik tuntutan normatif maupun non normatif tidak dibayar	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mogok yanguntutannya normatif? upah selama mogok dibayar</li> <li>Mogok yanguntutannya non normatif? upah selama mogok tidak dibayar</li> </ul>
5	Pemberitahuan mogok	Pemberitahuan disampaikan kepada pengusaha dan Ketua P4D	Pemberitahuan disampaikan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat
6	Keabsahan mogok	Diputuskan oleh P4D	Diputuskan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)



Selanjutnya Pasal 139 menegaskan “ pelaksanaan mogok kerja bagi pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan /atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan jiwa”

Sedangkan Pasal 140 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan ”sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan”

Ayat (2) :

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja
- b. Tempat mogok kerja
- c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- d. Tanda tangan Ketua dan Sekretaris dan/atau masing-masing Ketua dan Sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja.

Ayat (3)

Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditanda tangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggungjawab mogok kerja.

Ayat (4)

Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Pasal 141 :

- (1) Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 140 wajib memberikan tanda terima
- (2) Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan

masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan sebagai saksi.
- (4) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.
- (5) Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja /serikat buruh atau penanggungjawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan sementara atau dihentikan sama sekali.

#### Pasal 142

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja tidak sah.
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) akan diatur dengan Keputusan Menteri.

#### Pasal 143

- (1) Siapapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai.
- (2) Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 144

- (1) Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140, pengusaha dilarang :
  - a. Mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan; atau
  - b. Memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat

pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja

#### Pasal 145

Dalam hal pekerja/buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja buruh berhak mendapat upah

Apabila memperhatikan pengaturan mogok kerja yang tertuang dalam Pasal 137 sampai dengan Pasal 145 seperti tersebut diatas ada beberapa pokok pikiran yang perlu dipertegas sebagai berikut :

**Pertama**, bahwa mogok kerja dipahami dan diakui secara eksplisit sebagai hak dasar buruh dan serikat buruh. Dengan demikian konsep hak mogok adalah sebagai hak individual sekaligus hak kolektif kaum buruh. Dengan adanya pengakuan hak mogok sebagai hak individual buruh maka buruh tidak harus membentuk dan menjadi anggota serikat buruh karena buruh perorangan sudah diakui menjadi subyek dalam perselisihan hubungan industrial. Namun dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 ini tidak ditegaskan secara pasti berapa jumlah buruh perorangan minimal yang dapat melakukan mogok kerja karena Pasal 140 ayat (3) hanya mengatakan bahwa “ dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggungjawab mogok kerja. Jika memperhatikan konsep Pasal 140 ayat (3) diatas maka buruh perorangan yang dapat melakukan mogok kerja adalah yang lebih dari seorang, karena tidak jelas batasannya maka dua orang buruh pun dapat melakukan mogok kerja.

Hak mogok individual juga bertentangan dengan substansi *Collective Labour Agreement* (CLA) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). PKB merupakan salah satu sarana hubungan industrial sebagai bukti pengakuan atas kesetaraan. Dalam pembuatan PKB, serikat buruh duduk bersama dalam satu meja dengan pengusaha untuk membahas dan merumuskan suatu peraturan yang harus dipatuhi bersama. Sebaliknya buruh perorangan **tidak berhak** membuat PKB<sup>55</sup> tetapi diperbolehkan melakukan mogok kerja. Yang menjadi persoalan apabila tuntutan dari buruh perorangan tersebut dinegosiasikan dan kemudian hasilnya dituangkan dalam suatu

---

<sup>55</sup> Pasal 1 angka 21 UU No 13 Tahun 2003 menegaskan : perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara **serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh** yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

perjanjian maka sebenarnya substansi perjanjian itu adalah Perjanjian Kerja Bersama. Tetapi menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maupun Undang-Undang sebelumnya, buruh perorangan tidak dapat menjadi pihak dalam pembuatan PKB. Dengan demikian PKB yang ditandatangani buruh perorangan tersebut menjadi tidak sah menurut hukum.

**Kedua**, dalam pelaksanaan mogok, prinsip musyawarah untuk mufakat tetap dikedepankan. Mogok kerja diposisikan sebagai *ultimum remedium* setelah upaya perundingan yang mendalam tidak tercapai kesepakatan.

**Ketiga**, mogok selain berupa kegiatan nyata (*actus*), juga harus memenuhi tata-cara dan prosedur yang disyaratkan Pasal 139 dan Pasal 140. Dengan demikian dapat kita ketahui bahwa pemogokan tidak lagi dilihat secara substansial (apa yang menjadi sebab dan alasan mogok), tetapi apakah mogok tersebut sudah memenuhi “tata cara” secara formil.

**Keempat**, Secara implisit, Undang-Undang No.13 Tahun 2003 membagi 2 (dua) tuntutan dalam mogok, yaitu tuntutan normatif dan tuntutan non normatif. Konsekuensi dari dua jenis tuntutan ini tentunya berbeda. Pasal 145 menegaskan bahwa “dalam hal pekerja /buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh mendapat upah.” Pertanyaannya adalah bagaimana apabila yang dituntut dalam mogok kerja adalah tuntutan non normatif ? Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tidak mengaturnya. Atau Pasal 145 tersebut dapat pula berarti sebaliknya “ .....dalam melakukan tuntutan hak non normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh tidak mendapat upah”

Persoalan berikutnya adalah dalam substansi kalimat”.....**sungguh-sungguh dilanggar** oleh pengusaha....”. Logika hukumnya bahwa apabila ada **hak yang sungguh-sungguh dilanggar** dan **hak yang tidak sungguh-sungguh dilanggar** ? Dengan penggunaan kalimat tersebut seakan-akan memberikan penekanan bahwa undang-undang ini memberikan perlindungan kepada pengusaha dan berasumsi bahwa pembuat undang-undang tidak percaya kalau pengusaha dapat melakukan pelanggaran hak normatif buruh. Oleh karena itu butuh pembuktian yang mendalam tentang hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar tersebut.

Yang tidak kalah pentingnya adalah, membedakan mana kategori tuntutan normatif dan non normatif. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tidak menjelaskan secara rinci mana yang termasuk hak normatif dan mana hak yang non normatif. Secara sempit, Hak normatif buruh adalah hak buruh dalam hubungan kerja yang dilindungi dan dijamin dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Klasifikasi hak normatif buruh, yaitu: hak yang bersifat ekonomis (seperti upah, THR); yang bersifat politis (membentuk serikat buruh, menjadi atau tidak menjadi anggota serikat buruh, mogok); yang bersifat medis (keselamatan dan kesehatan kerja); yang bersifat sosial (cuti kawin, libur resmi, dan sebagainya).

**Tabel 3**

Tuntutan Normatif dan Tuntutan Non Normatif

No.	tuntutan normatif	tuntutan non normatif
1	UMR	Kenaikan Upah / THR
2	Hak cuti	Uang Makan
3	Jamsostek	Transport
4	PHK	Insentif / Kesejahteraan
5	Hak Lembur	Solidaritas
6	Serikat Pekerja	Bonus
7	Hak THR	Tunjangan Sembako
8	Uang Jasa	Intimidasi / skorsing
9	Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	Kontrak Kerja
10	Pelaksanaan Pesangon	Pakaian Kerja
11	Uang Penggantian Hak	Slip Gaji
12	Uang Penghargaan Masa Kerja	Uang shift
13	Hak Mogok Kerja	Sarana Ibadah
14		Pengangkatan

Namun dalam arti luas, bukankah normatif itu artinya berdasarkan norma yang ruang lingkupnya sangat luas dibanding dengan hanya norma perundang-undangan? Bisa juga norma kepatutan, norma kesusilaan, norma kebiasaan, norma agama dan sebagainya. Dalam prakteknya akan lebih banyak ditemui tuntutan-tuntutan yang sifatnya non normatif daripada tuntutan yang normatif itu sendiri. Oleh karena itu, untuk menghindari kerancuan, diperlukan pengaturan yang terinci tentang mana yang masuk kategori hak normatif dan mana yang bukan hak normatif. Menurut hemat penulis hak normatif penekanannya dititikberatkan kepada **standart minimal kerja** yang harus didapatkan buruh di tempat kerja. Jadi hak normatif itu haruslah berisi standart minimal kerja. Misalnya: fasilitas yang berhubungan dengan kesehatan, fasilitas yang layak ditempat kerja baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya maupun fasilitas penunjang kerja seperti sarana ibadah, sarana mandi cuci kakus (MCK) dan sebagainya. Dengan penentuan **standart minimal kerja** ini akan dijadikan acuan bagi buruh untuk memperjuangkan kepentingannya.

**Kelima**, pelaksanaan mogok buruh yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain. Menurut penjelasan Pasal 139 Undang-Undang

No.13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara dan pengontrol arus lalu lintas laut. Sedangkan dalam pelaksanaan mogok ini diatur sedemikian rupa adalah bahwa mogok ini hanya boleh dilakukan oleh buruh yang tidak sedang menjalankan tugas. Dengan demikian, apa yang dilakukan oleh buruh tersebut hakekatnya bukan mogok kerja karena tidak sedang menghentikan pekerjaan (*strike*) dan juga tidak memperlambat jalannya pekerjaan (*slow down*) karena dilakukan oleh buruh yang tidak sedang bekerja. Lebih tepatnya disebut sebagai aksi unjuk rasa di lingkungan perusahaan yang dilakukan oleh buruh yang tidak melakukan aktivitas kerja (bukan shiftnya).

#### **5. Menurut Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah**

Sebagai pelaksana dari Pasal 142 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, perlu diatur akibat hukum mogok kerja yang tidak sah. Untuk itu pada tanggal 31 Oktober 2003 ditetapkanlah Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang akibat mogok kerja yang tidak sah.

Pasal 142 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 menyatakan :

- (1) Mogok kerja yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dan Pasal 140 adalah mogok kerja yang tidak sah .
- (2) Akibat hukum dari mogok kerja yang tidak sah sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (1) akan **diatur dengan Keputusan Menteri**.

Selanjutnya Pasal 139 mengatur tentang pelaksanaan mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia agar diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain.

Sedangkan Pasal 140 mengatur prosedur untuk melakukan mogok kerja yang selengkapnyanya berbunyi sebagai berikut :

- (1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikta pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

- (2) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja.
  - b. Tempat mogok kerja;
  - c. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
  - d. Tanda tangan Ketua dan Sekretaris dan/atau masing-masing Ketua dan Sekretaris Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai penanggungjawab mogok kerja
- (3) Dalam hal mogok kerja akan dilakukan oleh pekerja/buruh yang tidak mempunyai serikat pekerja/serikat buruh, maka pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh perwakilan pekerja/buruh yang ditunjuk sebagai koordinator dan/atau penanggungjawab mogok kerja.
- (4) Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :
  - a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
  - b. Bila dianggap perlu melarang pekerja buruh yang mogok kerja berada di lokasi perusahaan.

Dengan demikian setiap mogok kerja yang tidak memenuhi prosedur dan ketentuan Pasal 139 dan Pasal 140 tersebut adalah mogok kerja yang tidak sah. Penjabaran tentang mogok kerja tidak sah dapat dilihat dalam Pasal 3 Kepmenaker No.232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

#### Pasal 3

Mogok kerja tidak sah apabila dilakukan :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan; dan/atau
- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja; dan/atau
- d. Isi pemberitahuan kurang atau tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat ( 2 a, b, c, d) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 4 berbunyi sebagai berikut :

Gagalnya perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a adalah tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan karena pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun serikat pekerja/serikat buruh telah meminta secara tertulis kepada pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan-perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak-pihak dalam risalah perundingan.

Pasal 5 :

Mogok kerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas dikualifikasikan sebagai mogok kerja yang tidak sah.

Pasal 6 :

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri.

Pasal 7

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia, yang berhubungan dengan pekerjaanya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

## **B. Aspek Hukum Mogok Kerja**

Dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan kita, mogok dibedakan menjadi 2 (dua) , yaitu :

- a. Mogok kerja yang sah
- b. Mogok kerja yang tidak sah

Mogok kerja yang sah adalah mogok kerja yang dilakukan dengan tidak melanggar hukum,<sup>56</sup> tidak mengganggu kepentingan umum dan keselamatan orang

---

<sup>56</sup> Pasal 138 UU No.13 Tahun 2003



lain,<sup>57</sup> minimal 7 (tujuh) hari kerja wajib diberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.<sup>58</sup> Terhadap mogok kerja yang sah, buruh mendapat perlindungan hukum berdasarkan Pasal 143 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.<sup>59</sup>

Apabila mogok dilakukan diluar ketentuan ini dianggap sebagai mogok tidak sah<sup>60</sup> dan demi menyelematkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara melarang buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi atau bila perlu melarang buruh yang mogok berada di lokasi perusahaan.<sup>61</sup>

Sebagai bentuk penjabaran dari Pasal 142 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 lahirlah Kepmenaker No.232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah. Kriteria mogok kerja tidak sah menurut Kepmenaker ini adalah mogok kerja yang apabila dilakukan :

- a. Bukan akibat gagalnya perundingan; dan/atau
- b. Tanpa pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan ; dan/atau
- c. Dengan pemberitahuan kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok; dan /atau
- d. Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- e. Pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan manusia, yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang sedang bertugas.<sup>62</sup>

---

<sup>57</sup> Pasal 139 UU No.13 Tahun 2003

<sup>58</sup> Pasal 140 UU No.13 Tahun 2003

<sup>59</sup>Siapun tidak dapat menghalang-halangi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok kerja yang dilakukan secara sah, tertib dan damai. Siapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang melakukan mogok kerja secara sah, tertib dan damai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 143 UU No.13 tahun 2003)

Terhadap mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan, pengusaha dilarang :mengganti pekerja/buruh yang mogok kerja dengan pekerja/buruh lain dari luar perusahaan, atau memberikan sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh selama dan sesudah melakukan mogok kerja (Pasal 144 UU No.13 Tahun 2003)

Dalam hal pekerja /buruh yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak normatif yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145 UU No.13 Tahun 2003)

<sup>60</sup>Pasal 142 UU No.13 Tahun 2003

<sup>61</sup> Pasal 140 UU No.13 Tahun 2003

<sup>62</sup> Pasal 3 jo. Pasal 5 Kepmenaker No. 232/ 2003

Dari perumusan pasal tentang mogok kerja yang tidak sah, maka yang patut dicermati adalah sebagai berikut :

**Pertama**, perumusan pasal 3 Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang kriteria mogok kerja tidak sah, antara sebab satu dengan sebab lainnya ada kata penghubung “**dan/atau**”. Pemilihan kata “**dan/atau**” dalam suatu rumusan pasal menunjukkan bahwa antara kalimat satu dengan kalimat lainnya tidak dapat dipisahkan. Hal ini berakibat bahwa untuk dapat disebut sebagai mogok kerja tidak sah, maka ke-empat sebab tersebut harus terpenuhi secara **bersama-sama** atau **kumulatif** bukan **pilihan** atau **alternatif**. Artinya apabila ada satu sebab saja dari huruf a, b, c dan d tidak dipenuhi maka jelas bahwa mogok itu adalah mogok kerja yang tidak sah. Sebagai contoh apabila mogok kerja yang dilakukan sudah memenuhi sebab yang disyaratkan dalam huruf a, b, dan c namun tidak memenuhi huruf d maka bisa dikatakan mogok kerjanya adalah tidak sah. Atau dapat juga mogok yang sudah memenuhi sebab huruf a,b, dan d namun c nya tidak terpenuhi maka itupun dapat dikategorikan mogok tidak sah. Dengan persyaratan demikian maka akan sangat kesulitan untuk menemui mogok kerja yang sah.

**Kedua**, pada huruf b tentang pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Umumnya pemberitahuan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan adalah dalam bentuk tertulis.<sup>63</sup> Setelah menerima pemberitahuan mogok tersebut, pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib memberikan tanda terima.<sup>64</sup> Namun yang menjadi pertanyaan adalah berapa lama waktu maksimal bagi pengusaha atau instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan tersebut untuk memberikan tanda terima tidak ada kejelasan. Hal ini penting untuk diatur lebih lanjut dikarenakan urgensi tanda terima pemberitahuan mogok ini sangat berpengaruh terhadap keabsahan mogok. Dalam prakteknya, bisa saja pihak pengusaha atau instansi mengulur-ulur pemberian tanda terima tersebut atau memang sengaja untuk tidak memberikan tanda terima pemberitahuan mogok tersebut agar mogok yang akan dilaksanakan menjadi tidak sah. Apabila pembuat aturan mau konsisten, maka terhadap pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan yang dengan sengaja tidak bersedia memberikan tanda terima seharusnya diatur juga pemberian sanksinya.

Tentang hakekat pemberitahuan mogok, pada dasarnya adalah berfungsi sebagai perizinan bagi sebuah kegiatan mogok kerja. Dimana izin sebagai norma dasar hukum administrasi adalah merupakan suatu pembolehan-

---

<sup>63</sup> Pasal 140 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003

<sup>64</sup> Pasal 141 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003

pembolehan khusus terhadap sesuatu aktivitas yang secara umum dilarang. Dengan adanya izin maka diharapkan aktivitas tertentu yang telah mendapatkan izin dapat dikontrol pelaksanaannya sehingga dapat berlangsung dengan tertib. Dengan logika hukum demikian, maka seharusnya izin tentang pelaksanaan mogok harus benar-benar dikeluarkan oleh wakil pemerintah. Penulis sependapat kalau izin itu diberikan oleh instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Tapi kalau pemberitahuan itu harus disampaikan kepada pengusaha yang dengan persetujuannya dapat mengakibatkan terlaksana tidaknya mogok, maka penulis kurang sependapat. Pengusaha pastinya merupakan pihak yang berkepentingan dalam suatu mogok kerja karena dengan mogok kerja dipastikan menjadi beban bagi pengusaha untuk memenuhi tuntutan buruhnya. Merupakan hal yang wajar apabila untuk melindungi kepentingannya, pengusaha akan menolak untuk memberikan tanda terima dari sebuah pemberitahuan mogok kerja dari serikat buruh/buruh. Menurut hemat penulis, pemberitahuan kepada pengusaha juga perlu terkait dengan tindakan antisipatif terhadap mogok kerja yang akan dilakukan buruh/serikat buruh namun pemberitahuan tersebut **tidak boleh dikaitkan** dengan keabsahan mogok kerja itu sendiri.

**Ketiga**, pemberitahuan mogok kerja kurang dari 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok. Inilah rancunya pengaturan tentang mogok kerja. Kalau tidak memberitahukan sama sekali maka mogok kerja menjadi tidak sah. Sebaliknya, sudah memberitahukan tapi lewat jangka waktu yang ditentukan, maka mogok kerjanya juga tidak sah. Hal ini merupakah suatu bentuk pembatasan yang “sangat ketat” terhadap hak mogok buruh. Kenapa waktu pemberitahuan minimal tujuh hari agar dikatakan mogok kerjanya sah ? hal ini terkait dengan Pasal 141 ayat (2) yang menegaskan : “sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih”. Dalam prakteknya pemogokan itu merupakan bentuk aksi spontan dari serikat buruh/buruh yang sudah tidak menemukan solusi atas tuntutan mereka terhadap pengusaha di meja perundingan. Sering terjadi di lapangan yaitu waktu pelaksanaan mogok sangat berdekatan dengan waktu perundingan terakhir dengan pengusaha. Misalnya, serikat buruh hari ini berunding dengan pengusaha, karena tidak menemukan titik temu terhadap tuntutan mereka, secara spontan besoknya akan melakukan mogok kerja. Serikat buruh tersebut tentu tidak akan berfikir tentang persyaratan-persyaratan apa saja yang harus dipenuhi agar mogok kerjanya dianggap sah, yang penting ia ingin segera menyampaikan aspirasinya melalui mogok. Dalam contoh kasus pemogokan yang seperti ini, tidak mungkin apabila syarat pemberitahuan

aksi mogok minimal 7 (tujuh) hari kerja dapat terpenuhi. Dari uraian ini jelas hal tersebut merupakan bukti pembatasan hak mogok di Indonesia.

**Keempat,** Isi pemberitahuan tidak sesuai dengan ketentuan Pasal 140 ayat (2) huruf a, b, c, d Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu sekurangnya memuat tentang waktu (hari, tanggal dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja, tempat mogok, alasan dan sebab mogok serta tanda tangan penanggungjawab mogok kerja (ketua dan sekretaris atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat buruh). Tentang waktu dimulainya mogok, buruh /serikat buruh dapat memprediksi kapan suatu mogok kerja mulai dilaksanakan. Namun apabila yang direncanakan adalah waktu berakhirnya, menurut hemat penulis sulit untuk memprediksi kapan suatu mogok kerja berakhir. Hal ini disebabkan karena mogok kerja merupakan aksi massa dalam jumlah kolektif. Terutama apabila agenda tuntutan mogok tidak terpenuhi, maka mogok kerja dapat berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Sehingga tidak sesuai dengan pemberitahuan mogok yang telah disampaikan sebelumnya. Jadi secara otomatis dapat dikatakan bahwa mogok kerja yang waktu pelaksanaannya “molor” dari pemberitahuan yang telah disampaikan, maka sudah dapat dikategorikan menjadi mogok kerja tidak sah. Berikutnya adalah pemberitahuan tentang tempat mogok. Idealnya mogok kerja dilakukan di lokasi perusahaan. Namun dalam prakteknya tempat pelaksanaan mogok kerja bisa berubah menjadi di luar lokasi perusahaan. Hal tersebut dapat terjadi bila tuntutan dalam mogok kerja tidak terpenuhi maka buruh yang mogok akan berpindah lokasi misalnya *long march* dari lokasi perusahaan ke gedung dewan dengan harapan tuntutan mereka mendapat respon dari anggota dewan atau dapat di dengar oleh masyarakat.

**Kelima,** tentang pelaksanaan mogok kerja yang dilaksanakan pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia diatur sedemikian rupa sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan /atau membahayakan keselamatan orang lain. Yang perlu dicermati disini adalah :

1. Apa saja jenis “perusahaan yang melayani kepentingan umum”
2. Apa saja jenis “perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa”
3. Apa yang dimaksud dengan “diatur sedemikian rupa”
4. Apa yang dimaksud dengan “tidak mengganggu kepentingan umum”

#### **Ad.1 dan 2.**

Menurut penjelasan Pasal 139 Undang-Undang No.13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia adalah rumah sakit, dinas pemadam

kebakaran, penjaga pintu perlintasan kereta api, pengontrol pintu air, pengontrol arus lalu lintas udara dan pengontrol arus lalu lintas laut. Komite Kebebasan Berserikat telah menetapkan bahwa buruh yang bekerja di perusahaan-perusahaan vital (*essential services*) saja yang boleh dilarang melakukan mogok.<sup>65</sup> Komisi ini juga berpendapat bahwa yang dimaksud dengan “perusahaan vital” adalah perusahaan yang jika jasanya berhenti dapat membahayakan kehidupan, kesehatan atau keselamatan setiap orang dari sebagian atau seluruh penduduk. Yang masuk kategori ini adalah rumah sakit, perusahaan listrik, perusahaan air minum, perusahaan telepon dan pengatur lalu lintas udara. Semua kategori di luar lima tersebut, tidak dianggap sebagai perusahaan vital oleh Komite Kebebasan Berserikat, dan karenanya tidak boleh dikenakan pembatasan mogok.<sup>66</sup> Lebih jauh Komite Ahli ILO (*committee of expert*) berpendapat bahwa tidak mungkin untuk menyusun daftar apa-apa saja yang masuk sebagai “perusahaan vital”. Hal tersebut dikarenakan situasi vital sangat bergantung sekali pada kondisi dan konteks negara tertentu.

Bahwa setiap pembatasan hak mogok, Komite Kebebasan Berserikat memberikan keharusan adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang cepat, adil dan berkekuatan hukum. Keharusan ini menjadi semacam “kompensasi” bagi buruh atas pembatasan atau pelarangan hak mogok mereka.<sup>67</sup>

**Ad.3.** Yang dimaksud dengan “diatur sedemikian rupa” adalah pemogokan yang dilakukan oleh buruh yang tidak sedang menjalankan tugas.<sup>68</sup> Umpama shiftnya berlainan atau sedang dalam libur mingguan. Tujuan pengaturan ini dapat dipahami dalam konteks yang umum, tetapi bergeser dalam konteks mogok kerja sebagai suatu bentuk perbuatan khusus dan ekspresi khusus dari kebebasan menyatakan pendapat. Karakteristik mogok kerja adalah secara kolektif menghentikan kerja sebagai upaya terhadap suatu tuntutan tertentu dan adanya jam kerja yang hilang. Apabila buruh tidak sedang bertugas berarti tidak ada jam kerja yang hilang. Tindakan ini lebih tepat disebut sebagai unjuk rasa (menurut Undang-Undang No. 9 Tahun 1998) daripada mogok kerja.

**Ad.4.** Penggunaan istilah kepentingan umum, penulis kurang sependapat karena definisinya sangat luas dan belum ada definisi yang baku

---

<sup>65</sup> **Bernard Gernigon**, *Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2004, hlm. 21

<sup>66</sup> Ibid, hlm. 22

<sup>67</sup> Ibid

<sup>68</sup> Penjelasan Pasal 139 UU No. 13 Tahun 2003

tentangnya. Sebagai contoh penulis sebutkan beberapa pengertian diantaranya. Dalam penjelasan pasal 49 b Undang-Undang No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara dikatakan bahwa kepentingan umum adalah “kepentingan bangsa dan negara dan/atau kepentingan masyarakat bersama dan/atau kepentingan pembangunan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”. Dalam penjelasan pasal 32 Undang-Undang No.5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan dikatakan bahwa kepentingan umum adalah kepentingan bangsa dan Negara dan/atau kepentingan masyarakat luas.<sup>69</sup>

Itulah beberapa ketentuan perundang-undangan mengenai kepentingan umum. Betapa luasnya pengertian yang terkandung dalam kepentingan umum itu. Kalau kepentingan umum itu adalah kepentingan masyarakat luas, berapa luaskah? Kalau kepentingan umum itu adalah kepentingan rakyat banyak, berapa banyakkah? Kalau kepentingan umum itu adalah kepentingan Bangsa dan Negara, apakah kepentingan umum itu sama dengan kepentingan Pemerintah dan apakah setiap kepentingan Pemerintah adalah kepentingan umum? Sedemikian luasnya pengertian kepentingan umum sehingga segala macam kegiatan dapat dimasukkan dalam kegiatan demi kepentingan umum.

kepentingan umum adalah kepentingan yang harus didahulukan dari kepentingan-kepentingan yang lain dengan tetap memperhatikan proporsi pentingnya dan tetap menghormati kepentingan-kepentingan lain.

Secara teoretis dapatlah dikatakan bahwa kepentingan umum merupakan resultan hasil menimbang-nimbang sekian banyak kepentingan-kepentingan di dalam masyarakat dengan menerapkan kepentingan yang utama menjadi kepentingan umum. Secara praktis dan konkret akhirnya diserahkan kepada hakim untuk menimbang-nimbang kepentingan mana yang lebih utama dari kepentingan yang lain secara proporsional (seimbang) dengan tetap menghormati kepentingan-kepentingan yang lain.<sup>70</sup>

Oleh karena alasan-alasan tersebut, menurut hemat penulis lebih tepat untuk menggunakan istilah “pelayanan umum” daripada “kepentingan umum”. Pemilihan istilah “pelayanan umum” sejalan dengan maksud pemerintah terhadap larangan mogok jenis ini yang ditujukan kepada “pelayanan umum” bukan kepentingan umum. Lengkapnya menegaskan sebagai berikut :

---

<sup>69</sup>Sudikno Mertokusumo, <http://sudiknoartikel.blogspot.com/2008/03/kepentingan-umum.html>, didownload pada tanggal 13 Juli 2011

<sup>70</sup>Ibid

“Mogok kerja dan penutupan perusahaan merupakan salah satu hak dasar dari pekerja dan pengusaha. Dan karena kita meratifikasi Konvensi ILO No. 87, Pemerintah meneguhkan hak tersebut dengan menuangkannya dalam Undang-Undang ini. Namun demikian hak mogok ini bukanlah hak absolut, sehingga beberapa ketentuan pelaksanaan hak mogok kerja perlu dibatasi dan diatur **sehingga tidak menghambat pelayanan umum**”<sup>71</sup>

Layanan umum lebih mudah diinterpretasikan sebagai layanan yang ditujukan kepada masyarakat umum.

*Keenam*, dari pengaturan tentang keabsahan mogok diatas, bahwa yang berperan penting dalam menyatakan sah tidaknya sebuah mogok kerja adalah pemerintah dengan cara membuat batasan-batasan yang ketat. Dengan pembatasan tersebut, dalam prakteknya sangat sulit ditemui mogok kerja yang sah.

Konsep ini bertentangan dengan prinsip-prinsip ILO. Komisi Kebebasan Berserikat menekankan bahwa tanggungjawab untuk menyatakan suatu aksi mogok sebagai sah atau tidak sah, tidak boleh ada di tangan pemerintah, tapi sebuah badan independen yang dipercayai oleh pihak-pihak yang terlibat<sup>72</sup>. Di Indonesia, yang seharusnya mempunyai kewenangan untuk menentukan keabsahan mogok kerja bukan di tangan pemerintah melainkan hakim pengadilan.

---

<sup>71</sup>Keterangan pemerintah yang dibacakan oleh Bomber Pasaribu sebagai Menakertrans atas RUU tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan, Biro Persidangan DPR RI, Jakarta, 2003, hlm. 13

<sup>72</sup> Op.cit. hlm.32

### **BAB III**

### **AKIBAT HUKUM MOGOK KERJA**

#### **A. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Sah**

Sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya, mogok kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu mogok kerja yang sah dan mogok kerja yang tidak sah. Kedua jenis mogok ini mempunyai akibat hukum yang berbeda.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, kategori mogok kerja yang sah tidak terdapat dalam satu pasal yang diuraikan secara jelas melainkan tersebar ke dalam beberapa pasal. Namun apabila dicermati lebih mendalam maka yang dimaksud mogok kerja yang sah adalah mogok kerja yang dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Dilakukan sebagai akibat gagalnya perundingan (Pasal 137 ayat Undang-Undang No.13 Tahun 2003)
- b. Dilakukan dengan tidak melanggar hukum (pasal 138 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)
- c. Tidak dilakukan di perusahaan vital oleh buruh yang sedang bekerja (Pasal 139 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)
- d. Minimal 7 (tujuh) hari kerja sebelum pelaksanaan mogok wajib diberitahukan kepada pengusaha dan instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan setempat (Pasal 140 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 )
- e. Obyeknya adalah pelanggaran hak normatif (Pasal 145 Undang-Undang No.13 Tahun 2003)

Terhadap mogok kerja yang sah sebagaimana dimaksud diatas maka buruh mendapat perlindungan hukum berdasarkan Pasal 143 sampai dengan Pasal 145 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Perlindungan tersebut adalah :

- a. Siapapun dilarang menghalang-halangi mogok tersebut.
- b. Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan/atau penahanan terhadap buruh/pengurus serikat buruh yang melakukan mogok tersebut.
- c. Pengusaha dilarang mengganti buruh yang melakukan mogok dengan buruh lain dari luar perusahaan.
- d. Pengusaha dilarang melakukan tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada buruh serta pengurus serikat buruh selama dan sesudah mogok dilakukan.
- e. Selama mogok kerja, maka buruh berhak mendapatkan upah.

#### **B. Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah**



Terhadap mogok kerja yang tidak sah dapat dilihat dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Kepmenaker No. 232 Tahun 2003

#### Pasal 6

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dikualifikasikan sebagai mangkir
- (2) Pemanggilan untuk kembali bekerja bagi pelaku mogok sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan oleh pengusaha 2 (dua) kali berturut-turut dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari dalam bentuk pemanggilan secara patut dan tertulis.
- (3) Pekerja/buruh yang tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) maka dianggap mengundurkan diri

#### Pasal 7

- (1) Mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dikualifikasikan sebagai mangkir.
- (2) Dalam hal mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat.

Menurut Pasal 6 dan 7 di atas, mogok kerja yang dilakukan secara tidak sah karena melanggar Pasal 3 maupun Pasal 5 **dikualifikasikan sebagai mangkir**. Apabila buruh mangkir maka pengusaha tidak wajib membayar upah sebagaimana asas *no work no pay* yang terdapat dalam Pasal 93 Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Tetapi buruh tidak boleh dengan serta merta diputuskan hubungan kerjanya, melainkan harus menunggu panggilan dua kali dari pengusaha dalam waktu 7 (tujuh) hari. Panggilan harus dilakukan secara tertulis dan patut. Diantara syarat ini, syarat **patut** perlu diperjelas lebih lanjut. Apakah pemanggilan tersebut harus ditujukan kepada setiap buruh secara individual atau cukup melalui organisasi serikat buruh atau perwakilan buruh bagi yang melakukan mogok kerja perorangan yang tidak dikoordinir oleh serikat buruh. Apabila buruh tidak memenuhi panggilan tersebut maka dianggap mengundurkan diri.

Untuk memperjelas masalah ini perlu ditegaskan lebih lanjut bahwa pemanggilan tersebut cukup kepada pimpinan serikat buruh atau koordinator dan perwakilan buruh. Perusahaan yang jumlah buruhnya ribuan akan mengalami kendala besar jika harus melakukan pemanggilan tertulis secara perorangan dan tenggang waktu 7 (tujuh) hari tersebut tidak akan mencukupi.

Terhadap buruh yang dianggap mengundurkan diri, jika buruh yang bersangkutan tidak dapat menerima alasan pengusaha tentunya dengan bukti yang cukup maka serikat buruh yang bersangkutan dapat mengangkat permasalahan ini menjadi perselisihan hubungan industrial.

Apabila buruh yang melakukan mogok kerja tidak sah dikualifikasikan sebagai mangkir, kemudian setelah dipanggil secara patut tidak dipenuhi maka buruh dikualifikasikan mengundurkan diri. Pada proses PHK bagi buruh yang mengundurkan diri maka kompensasi terhadap PHK buruh tersebut **hanya berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah** sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 168 ayat (3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003.

Pasal 168 :

- (1) Pekerja/buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.
- (3) Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Apabila buruh yang melakukan mogok kerja tidak sah sampai mengakibatkan hilangnya nyawa, maka buruh dikualifikasikan melakukan kesalahan berat. Artinya buruh dapat di PHK tanpa uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja tetapi tetap mendapatkan uang penggantian hak sebagaimana diatur Pasal 156 ayat (4) yaitu meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja; dan
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% dari pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja.

Kompensasi ini, baik untuk mogok kerja yang dikualifikasi mangkir maupun kesalahan berat, menurut penulis tidak sebanding dengan pengabdian buruh terhadap perusahaan karena selain tidak berhak mendapatkan pesangon juga tidak berhak mendapat uang penghargaan masa kerja. Sebut saja seorang buruh yang sudah bekerja 8 (delapan) tahun di suatu perusahaan. Suatu ketika, karena ingin melakukan tuntutan hak normatif yang tidak dipenuhi oleh pengusaha, buruh tersebut melakukan mogok kerja dengan penanggungjawab serikat buruh di perusahaan itu. Ternyata pelaksanaan mogok kerja tersebut, tidak memenuhi prosedur yang menyebabkan mogoknya dikualifikasikan mogok kerja tidak sah. Singkat kata, akhirnya si buruh di PHK dengan alasan

mangkir/mengundurkan diri. Maka alangkah mirisnya jika dalam kompensasi yang didapat buruh, masa kerjanya selama 8 (delapan) tahun terabaikan dan dia hanya berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah. Minimal pertimbangan ini harusnya juga menjadi acuan bagi pembuat aturan terutama tentang kompensasi buruh yang mangkir dikarenakan mogok kerjanya tidak sah sehingga hak-hak buruh tetap tidak terabaikan.

Berikutnya bagi mogok kerja yang tidak sah adalah pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) tanpa harus memberitahukan kepada buruh/serikat buruh maupun kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat<sup>73</sup>

Pengaturan ini menunjukkan ketidakadilan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dalam menyeimbangkan posisi para pihak (khususnya buruh). Bagi buruh yang mogok selain prosedurnya diperketat juga diberikan sanksi yang berat berupa hilangnya upah dan /atau PHK. Namun bagi pengusaha yang akan melakukan penutupan perusahaan (*lock out*) tanpa disyaratkan prosedur yang ketat yaitu bahwa pengusaha tidak perlu memberitahukan aksi *lock out*-nya kepada buruh/serikat buruh dan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

### **C. Penerapan Sanksi Keperdataan Bagi Mogok Kerja.**

Hubungan kerja merupakan suatu bentuk hubungan hukum yang bersifat privat (individual) antara pengusaha dengan buruh. Secara teoritis hubungan kerja pada dasarnya meliputi soal-soal yang berkenaan dengan :

1. Pembuatan perjanjian kerja yang merupakan titik tolak adanya suatu hubungan kerja.
2. Kewajiban buruh untuk melakukan pekerjaan pada atau di bawah pimpinan pengusaha atau yang dikuasakan untuk itu, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari buruh.
3. Kewajiban pengusaha untuk membayar upah kepada buruh yang sekaligus merupakan hak dari buruh untuk mendapatkan upah
4. Berakhirnya hubungan kerja.
5. Adanya perselisihan hubungan industrial antara para pihak yang terkait dalam hubungan kerja, cara-cara penyelesaiannya, termasuk hak dan kewajiban para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perjanjian kerja sebagai awal dimulainya hubungan kerja merupakan suatu perjanjian kontraktual yang disepakati masing-masing pihak pembuat perjanjian. Dalam perjalanannya, perjanjian kerja dapat didukung oleh Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Kolektif yang disebut dengan

---

<sup>73</sup>Pasal 149 ayat (6) UU No.13 Tahun 2003

Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Di dalamnya berisi hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terikat dengan perjanjian tersebut.

Dalam asas hukum perdata, perjanjian yang telah dibuat oleh para pihak mengikat bagai undang-undang (pasal 1385 BW). Apabila para pihak tidak memenuhi isi perjanjian maka bisa dikatakan bahwa pihak tersebut cedera janji (wanprestasi). Pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana yang telah disepakati dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun PKB serta menurut peraturan perundangan yang berlaku, maka bisa dikatakan ia telah wanprestasi terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama. Demikian juga sebaliknya. Apabila buruh sibuk dengan aksi mogok untuk menyampaikan tuntutan hak-hak mereka yang belum dipenuhi pengusaha sehingga mengakibatkan terabaikan pekerjaan pokoknya, bisa disebut juga sebagai wanprestasi. Dengan kondisi tersebut maka dapat diterka, ujung-ujungnya akan timbul perselisihan diantara mereka.

Secara yuridis, status antara pengusaha dan buruh dalam suatu hubungan kerja adalah sama. Namun secara sosiologis sulit ditemui kesamaan tersebut dikarenakan ada pihak yang merasa dirinya lebih tinggi dibanding dengan pihak lainnya sehingga terciptalah “hubungan diperatas” antara buruh dengan pengusaha. Ketidaksamaan hubungan inilah yang seringkali menimbulkan perselisihan. Pengusaha mengeluarkan kebijakan yang menurut pertimbangannya baik dan dapat diterima oleh buruh. Namun disisi lain buruh mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha. Akibatnya akan timbul perselisihan atau konflik yang dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 disebut dengan perselisihan hubungan industrial.

Mogok Kerja bagi buruh, merupakan salah satu sarana untuk memperjuangkan hak yang tidak dipenuhi oleh pengusaha. Namun di sisi lain, praktek mogok sangat tidak diinginkan pengusaha karena akan banyak sekali kerugian yang diderita oleh pengusaha diantaranya yaitu hilangnya jam kerja selama pelaksanaan mogok serta kerugian lain yang timbul akibat pelaksanaan mogok yang berpotensi kerugian asset-asset dan fasilitas perusahaan yang rusak akibat aksi mogok kerja.

Konsep yuridis yang berlaku umum dalam suatu hubungan hukum menegaskan bahwa pihak yang menimbulkan kerugian maka ialah yang berhak mengganti kerugian tersebut. Pasal 1365 B.W. menegaskan “Tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada seorang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya menerbitkan kerugian itu, mengganti kerugian tersebut”

Apabila pihak pengusaha yang menimbulkan kerugian kepada buruh maka buruh akan menuntut kepada pengusaha terhadap kerugian yang diderita buruh

tersebut. Demikian pula sebaliknya, bila buruh yang mengakibatkan kerugian yang diderita oleh pengusaha maka pengusaha akan menuntut kepada buruh atas kerugian yang dideritanya.

Ketika mogok kerja dilakukan pastilah dasar dari tuntutan suatu aksi mogok kerja adalah kerugian yang diderita oleh buruh yaitu hak-hak buruh yang seharusnya dipenuhi oleh pengusaha tidak diberikan. Namun ketika mogok telah dilakukan, pengusahapun dapat menuntut balik buruh dengan dalih pengusaha telah kehilangan jam kerja sehingga mengakibatkan proses produksi terhambat. Atau dengan alasan lainnya yaitu kerugian yang diderita pengusaha karena dampak dari mogok kerja berupa asset atau fasilitas yang rusak. Pengusahapun dapat menuntut ganti kerugian akibat dari mogok kerja tersebut serta dapat pula menggugat keabsahan dari aksi mogok yang telah dilakukan buruh/serikat buruh sesuai dengan kategori yang dipersyaratkan menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan Kepmenaker No. 232 Tahun 2003. Pengaturan tentang kerugian yang diderita akibat aksi mogok kerja tidak diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 maupun Kepmenaker No.232 Tahun 2003. Hal ini dapat dipersepsikan bahwa undang-undang hanya sibuk memberi batasan prosedural terhadap mogok tanpa mempertimbangkan kerugian yang diderita bagi para pihak akibat aksi mogok. Undang-Undang hanya memberikan pasal “antisipatif” terhadap kemungkinan yang diderita oleh para pihak (khususnya pengusaha).<sup>74</sup> Untuk lebih menjamin hak dan kewajiban serta perlindungan hukum bagi para pihak, maka harus diatur pasal tentang kerugian yang diderita oleh para pihak. Dengan demikian pengaturan hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam konteks mogok kerja lebih *balance* dan berkeadilan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sebagai hukum formil dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 memfasilitasi penyelesaian perselisihan tersebut. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 sebagai karakteristik khusus dari hukum acara perdata untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 55 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 adalah memeriksa dan memutus:

1. Perselisihan Hak sebagai pengadilan tingkat pertama.
2. Perselisihan Kepentingan sebagai pengadilan tingkat pertama sekaligus terakhir.

---

<sup>74</sup>Pasal antisipatif ini terdapat dalam Pasal 140 ayat (4) UU No.13 Tahun 2003 yang menegaskan :”Dalam hal mogok kerja dilakukan tidak sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka demi menyelamatkan alat produksi dan asset perusahaan, pengusaha dapat mengambil tindakan sementara dengan cara :

- a. Melarang para pekerja/buruh yang mogok kerja berada di lokasi kegiatan proses produksi; atau
- b. Bila dianggap perlu melarang pekerja/buruh yang mogok kerja berada dilokasi perusahaan

3. Perselisihan PHK sebagai pengadilan tingkat pertama.
4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan sebagai pengadilan tingkat pertama sekaligus terakhir.

Pengkategorian kewenangan seperti tersebut akan menimbulkan persoalan : bagaimana mogok kerja akan dikategorikan? apakah termasuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan atau perselisihan yang lain? Sulit dipungkiri bahwa tuntutan buruh yang mogok dan atau obyek perselisihan dalam mogok kerja sering tidak hanya bersifat tunggal, tetapi bercampur antara berbagai macam perselisihan yang disebutkan diatas. Demikian juga kewenangan yang ketiga yaitu penyelesaian perselisihan PHK. Apakah perselisihan PHK itu di dalamnya juga tidak terkait tentang perselisihan tentang hak juga? Sebaiknya perselisihan PHK tidak dikategorikan khusus seperti diatas melainkan sudah menjadi satu pengertian dengan perselisihan hak.

Secara tidak langsung Undang-Undang No.2 Tahun 2004 sebetulnya sama dengan Undang-Undang terdahulunya yaitu Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yang sama-sama mengenal penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela. Menurut Undang-Undang No.22 Tahun 1957 penyelesaian secara wajib harus dimulai dengan musyawarah mufakat antara pihak yang berselisih (bipartit). Kemudian kalau tidak selesai baru dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat. Sementara itu penyelesaian secara sukarela melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut dengan arbitrase.

Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian secara wajib juga dimulai dengan perundingan antara kedua belah pihak yang berselisih (bipartit). Kalau perundingan tersebut tidak selesai, baru dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator yang ada di kantor yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Kemudian kalau upaya tersebut juga tidak selesai, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu penyelesaian sukarela menurut Undang-Undang No 2 tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih berdasarkan kesepakatan para pihak.

Pengajuan gugatan dapat diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Bila gugatan tidak dilampiri risalah-risalah tersebut, pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan kepada penggugat.

Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat buruh dan

organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Dalam penyempurnaan gugatan ini, panitera atau panitera pengganti dapat membantu penyempurnaan gugatan. Untuk itu panitera atau panitera pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat :

1. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak
2. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau obyek gugatan
3. Dokumen-dokumen, surat-surat, dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat

Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Kemudian apabila tergugat sudah memberikan jawaban, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui tergugat.

Ketua pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan majelis hakim yang terdiri dari seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat buruh dan seorang hakim ad-hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

**Tabel 4**

Persamaan dan Perbedaan antara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 dengan UU No 2 Tahun 2004<sup>75</sup>

Tahapan	UU No.22 Tahun 1957	UU No. 2 Tahun 2004
	Mengenal dua jenis perselisihan 1. Perselisihan hak 2. Perselisihan kepentingan	Mengenal empat jenis perselisihan : 1. Perselisihan hak 2. Perselisihan kepentingan 3. Perselisihan PHK 4. Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.
I	Penyelesaian secara bipartit	Penyelesaian dilakukan secara bipartit yang bila tercapai kesepakatan harus dibuat perjanjian kerja bersama untuk kemudian didaftarkan ke PHI
II	Dilimpahkan ke pegawai perantara yang tahap pertama mengusahakan perdamaian. Jika tidak dicapai kesepakatan, diselesaikan dengan mengeluarkan anjuran.	Dilimpahkan ke mediator yang tahap pertama mengusahakan perdamaian. Jika tercapai kesepakatan , dibantu untuk membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan di PHI. Jika tidak tercapai kesepakatan dikeluarkan dengan mengeluarkan anjuran.
III	Menolak anjuran, ditawarkan untuk diselesaikan secara arbitrase. Kalau tidak bersedia dilanjutkan ke P4D	Menolak anjuran ditawarkan untuk perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan diselesaikan secara konsiliasi dan untuk jenis perselisihan kepentingan dan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan ditawarkan untuk diselesaikan secara arbitrase. Kalau tidak bersedia, perselisihan dilanjutkan ke PHI
IV	Banding ke P4P	Untuk jenis perselisihan hak dan perselisihan PHK di kasasi ke Mahkamah Agung.
	Dimungkinkan keputusan P4D dan P4P digugat ke PTUN	

<sup>75</sup>Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009, hlm.104-105



Penerapan sanksi dalam hukum perdata terhadap mogok kerja dapat dilihat dalam ilustrasi kasus berikut ini. Kasus mogok kerja yang terjadi di PT. Megariamas Sentosa yang merupakan konsekuensi logis dari adanya tuntutan buruh atas hal-hal sebagai berikut, yaitu:

1. Tidak adanya jaminan kesehatan kerja bagi buruh dan keluarga
2. Tidak adanya jaminan pelaksanaan kebebasan berserikat dan menyampaikan pendapat
3. Penerapan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang bertentangan dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
4. Tidak adanya alat pelindung diri (K-3)
5. Target produksi yang mengalami peningkatan dari hari –ke hari dan hal ini tidak manusiawi terlebih jika buruh yang tidak mencapai target mendapat sanksi dari pengusaha.
6. Tidak adanya fasilitas poliklinik dan musholla sebagai sarana menjalankan ibadah.
7. Tunjangan uang makan dan uang transportasi yang tidak memadai.
8. Pengusaha sering menjatuhkan surat peringatan tanpa kesalahan.
9. Tidak tersedianya air bersih di lingkungan perusahaan<sup>76</sup>

Setelah dilakukan pemogokan, pengusaha melakukan PHK terhadap 411 buruh termasuk semua pengurus Serikat Buruh Garmen Tekstil dan Sepatu – Gabungan Serikat Buruh Independen di PT. Megariamas Sentosa 9 SBGTS – GSBI PT Megariamas Sentosa. Terhadap kasus ini, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Jakarta Pusat memutuskan:

1. Menyatakan gugatan para penggugat dikabulkan untuk sebagian;
2. Menyatakan hubungan kerja antara para penggugat dengan tergugat tidak pernah terputus;
3. Menghukum tergugat untuk mempekerjakan kembali para penggugat sesuai dengan kemampuannya, namun tidak berlaku bagi para penggugat yang terbukti telah mengundurkan diri sebelum putusan ini diucapkan ;
4. Menghukum tergugat untuk membayar Tunjangan Hari Raya (THR) 2008 kepada para penggugat berdasarkan ketentuan pembayaran THR yang berlaku di perusahaan tergugat ;
5. Menghukum tergugat untuk membayar upah para penggugat dihitung sejak awal bulan Agustus 2008 hingga tergugat menyatakan para penggugat tidak memenuhi panggilan terakhirnya untuk bekerja ;
6. Memerintahkan tergugat untuk mengakui keberadaan Serikat Buruh Garmen Textil dan Sepatu (SBGTS) – Gabungan Serikat Buruh Independen PT Megariamas Sentosa, serta menjamin hak kebebasan

---

<sup>76</sup> <http://fprsatumei.wordpress.com/2008/08/13/tak-suka-buruh-berserikat-manajemen-pt-mms-phk-446-buruh/> di download pada tanggal 14 Juli 2011

menjalankan aktivitas serikat buruh di perusahaan tergugat sesuai dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang berlaku di perusahaan tergugat periode 2008-2010 dan Undang-Undang No.21 Tahun 2000 ;

7. Membebankan biaya perkara ditanggung oleh tergugat ;
8. Menolak gugatan para penggugat selain dan selebihnya.<sup>77</sup>

Adanya tindakan balasan nyata yang dilakukan oleh PT. Megariamas Sentosa terhadap mogok kerja berupa PHK buruh tidak sesuai dengan pengakuan mogok sebagai hak dasar pekerja serta pengakuan hak berorganisasi dalam bentuk serikat buruh. Padahal disisi lain, PT Megariamas Sentosa sendiri tidak memenuhi hak-hak buruh seperti yang tersebut diatas.

#### **D. Penerapan Sanksi Kepidanaan Bagi Mogok Kerja.**

Perilaku kita sehari-hari dipengaruhi oleh banyak norma yang tidak tercantum dalam undang-undang, yang kadang-kadang tidak diakui oleh hukum dan bahkan tidak diungkapkan, hanya sebagian norma-norma yang mengatur perilaku manusia adalah norma hukum, yaitu: yang oleh pembentuk undang-undang dimasukkan dalam ketentuan undang-undang dan diterapkan oleh hakim dalam perselisihan.

Dalam hal pembentuk undang-undang berketetapan untuk membuat suatu norma perilaku menjadi norma hukum untuk seluruhnya atau sebagian, maka yang sering terkandung dalam maksudnya adalah antara lain untuk memberi “perlindungan” kepada kepentingan umum yang berhubungan dengan norma itu, dan tentu saja perlindungan itu tidak mungkin mutlak, tetapi dapat diharapkan bahwa penentuan dapat dipidana itu akan membantu ditepatinya norma tersebut.

Terkait dengan perilaku manusia yang berdimensi publik yang ditetapkan oleh undang-undang dan ditentukan dalam aturan pidana. Aturan pidana itu adalah aturan hukum, sebagaimana diketahui aturan hukum berisikan penilaian, bahwa kelakuan-kelakuan yang berhubungan dengan aturan hukum itu adalah baik atau jelek bagi masyarakat, dan sepatutnyalah jikalau kelakuan demikian boleh dilakukan ataupun tidak boleh dilakukan dalam masyarakat.

Dalam ilmu hukum pidana, dijumpai beberapa istilah yang berhubungan dengan penyebutan terhadap perbuatan yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam masyarakat atau bisa dikatakan suatu perbuatan yang tercela, dimana pelakunya dapat diancam dengan pidana tertentu sebagaimana yang tercantum dalam peraturan hukum pidana baik di dalam KUHP atau di luar KUHP.

---

<sup>77</sup>Putusan PHI Jakarta Pusat No.68/PHI/G/2009/PHI.PN.JKT.PST dalam **Asri Wijayanti**, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, Ringkasan Desertasi, Pascasarjana UNAIR, Surabaya, hlm.84-85

Perbuatan pidana menurut **Moeljatno** adalah perbuatan yang oleh suatu aturan hukum dilarang dan diancam pidana, dan dalam hal tersebut diingat bahwa larangan ditujukan kepada perbuatan, (yaitu keadaan yang ditimbulkan oleh kelakuan orang), sedangkan ancaman pidana ditujukan kepada orang yang menimbulkan kejadian itu. Sehingga antara larangan dan ancaman pidana ada hubungan yang erat, karena kejadian tidak dapat dilarang jika yang menimbulkan bukan orang dan orang tidak dapat diancam pidana jika tidak karena kejadian yang ditimbulkan olehnya.<sup>78</sup>

Jadi perkataan perbuatan yaitu suatu pengertian abstrak yang menunjuk kepada dua keadaan konkrit, yaitu: pertama, adanya kejadian tertentu dan kedua, adanya orang yang berbuat yang menimbulkan kejadian.

Perbuatan pidana yang oleh hukum pidana dilarang dan diancam dengan pidana dinamakan “delik” yang dalam sistem KUHP terbagi dalam dua (2) jenis yaitu :

- a) Kejahatan (*misdriften*), yang disusun dalam Buku II KUHP, kejahatan adalah *criminal-onrecht* yang merupakan perbuatan yang bertentangan dengan kepentingan hukum atau dengan kata lain perbuatan yang bertentangan dengan norma-norma menurut kebudayaan atau keadilan yang ditentukan oleh Tuhan dan membahayakan kepentingan hukum. Contoh dari kejahatan dalam KUHP yaitu pada pasal 362 tentang pencurian, pasal 378 tentang penggelapan, dan lain-lain.
- b) Pelanggaran (*overtredingen*), disusun dalam Buku III KUHP, pelanggaran adalah *politie-onrecht* adalah perbuatan yang tidak mentaati larangan atau keharusan yang ditentukan oleh penguasa Negara atau dengan kata lain perbuatan yang pada umumnya menitikberatkan dilarang oleh peraturan penguasa Negara. Contoh dari bentuk pelanggaran dalam KUHP adalah: pasal 504 tentang pengemisan, pasal 489 tentang kenakalan, dan lain-lain.

Rumusan unsur-unsur perbuatan menurut Moeljatno terdiri dari :

1. Kelakuan dan akibat
2. Adanya hal-hal atau keadaan tertentu yang menyertai terjadinya kelakuan dan akibat yang dilarang oleh hukum;
3. Keadaan tambahan yang memberatkan pidana, misalnya pada rumusan pasal 340 KUHP, tentang pembunuhan berencana, yang dalam hal ini apabila seorang tersangka terbukti secara sengaja merencanakan suatu perbuatan yang direncanakan, maka disitulah letak pemberatnya
4. Unsur melawan hukum yang obyektif, yaitu menunjukkan keadaan lahir dari pelaku;

---

<sup>78</sup>**Moelyatno**, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Bina Aksara, 1987, hlm. 23

5. Unsur melawan hukum subyektif, yaitu menunjukkan sikap batin dari pelaku.<sup>79</sup>

Dalam undang-undang terdapat beberapa bentuk perumusan delik, yang disebabkan adanya berbagai kesulitan perumusan yang menyangkut segi teknis-yuridis, yuridis-sosiologis, dan politis. Adapun bentuk perumusannya diklasifikasikan menjadi :<sup>80</sup>

- a) Perumusan formal, yang menekankan pada perbuatan, terlepas dari akibat yang mungkin timbul dan perbuatan itu sendiri sudah bertentangan dengan larangan atau perintah dan sudah dapat dipidana, contoh: pasal 362 KUHP tentang pencurian yang berbunyi “Barang siapa mengambil barang sesuatu, yang seluruhnya atau sebagian kepunyaan orang lain, dengan maksud untuk memiliki secara melawan hukum, diancam karena pencurian, dengan pidana penjara paling lama lima tahun atau pidana denda paling banyak sembilan ratus rupiah”.
- Istilah “mengambil” berarti suatu perbuatan yang tidak lebih, yang mana perbuatan mengambil itu menimbulkan kehilangan milik secara tidak sukarela, yaitu akibat yang tidak dikehendaki yang dimaksud pembentuk undang-undang.
- b) Perumusan materiel, yaitu yang dilarang dan dapat dipidana adalah menimbulkan akibat tertentu, meskipun perbuatan disini juga penting, sudah terkandung di dalamnya, contoh : Pasal 359 KUHP tentang menyebabkan matinya orang lain.
- c) Perumusan materiel-formil, yaitu antar perbuatan dan akibat dicantumkan dalam rumusan pasal, contoh: pasal 378 KUHP tentang penipuan.

Seperti telah disebutkan diatas bahwa perumusan sanksi pidana tidak hanya terdapat dalam KUHP melainkan ada yang diluar KUHP. Dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan misalnya terdapat dalam bab XVI tentang ketentuan pidana yang terjabarkan dalam pasal 183 sampai dengan pasal 189. Hal ini merupakan konsekuensi logis sebagai perwujudan dari hukum pidana yang berkarakter *ultimum remidium* yang didalamnya terdapat nestapa sebagai upaya penjeraan terhadap pelaku perbuatan pidana.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 ini secara umum telah membedakan antara pasal-pasal yang dikategorikan kejahatan dan

---

<sup>79</sup>Ibid, hlm. 60

<sup>80</sup>**D. Schaffmeister, N. Keijzer dan PH. Sutorius**, *Hukum Pidana*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1995, hlm. 248-256

pelanggaran. Penerapan sanksi pidana yang terkait dengan mogok kerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 5**  
Penerapan Sanksi Pidana Terkait Dengan Mogok Kerja  
Menurut UU No.13 Tahun 2003

No		Kejahatan	Pelanggaran
1	Rumusan pasal	Siapapun tidak dapat menghalangi buruh/serikat buruh untuk menggunakan hak mogok secara sah, tertib dan damai (pasal 143 ayat (1) UU No.13/2003)	Mogok yang dilakukan <b>tidak sesuai</b> ketentuan pasal 137 yaitu dilakukan secara tidak sah, tidak tertib dan tidak damai
	Sanksi	Penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,- (pasal 185 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)	Penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,- (pasal 186 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)
2	Rumusan pasal	Siapapun dilarang melakukan penangkapan dan atau penahanan terhadap buruh dan pengurus serikat buruh yang melakukan mogok secara sah, tertib dan damai sesuai ketentuan perundangan (pasal 143 ayat (2) UU No.13 tahun 2003)	Mengajak buruh lain untuk mogok tidak sesuai ketentuan pasal 138 yaitu dengan melanggar hukum
	Sanksi	Penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,- (pasal 185 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)	Penjara paling singkat 1 bulan dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- dan paling banyak Rp.400.000.000,- (pasal 186 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)

3	Rumusan pasal	Mogok kerja yang dilakukan oleh buruh yang sedang bertugas pd. perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa sehingga mengakibatkan hilangnya nyawa manusia yang berhubungan dengan pekerjaannya dikualifikasikan sebagai kesalahan berat. (pasal 7 ayat (2) Kepmenaker No.232/Men/2003)	Mogok yang sudah dilaksanakan sesuai ketentuan pasal 140, pengusaha dilarang : a. mengganti buruh yang mogok dengan buruh lain dari luar perusahaan. b. memberi sanksi atau tindakan balasan dalam bentuk apapun kepada buruh/pengurus serikat buruh selama dan sesudah mogok (pasal 144 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003)
	Sanksi	Selain menjalani pidana juga dapat di PHK karena kesalahan berat dengan kompensasi hanya mendapatkan uang penggantian hak (Pasal 158 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003.	Pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 12 bulan dan/atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,- paling banyak Rp. 100.000.000,- (pasal 187 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003)

Dari pasal-pasal tersebut maka karakteristik perumusan pasal-pasal pidananya ada yang bersifat formil maupun yang bersifat formil-materiil. Yang bersifat formil terdapat dalam pasal-pasal 143 ayat (1) *juncto* Pasal 185 ayat (1), Pasal 143 ayat (2) *juncto* Pasal 185 ayat (1), Pasal 137 *juncto* Pasal 186 ayat (1), Pasal 138 (1) *juncto* Pasal 186 ayat (1), Pasal 144 ayat (1) *juncto* Pasal 187 ayat (1) Undang-Undang No.13 Tahun 2003. Sedangkan yang perumusannya bersifat formil-materiil terdapat dalam Pasal 7 ayat (2) Kepmenaker No. 232 Tahun 2003.

Menurut hemat penulis, penggolongan pasal-pasal mana yang masuk dalam kategori dan kejahatan dan pasal-pasal mana yang masuk kategori pelanggaran menimbulkan pertanyaan, apa yang menjadi dasar pertimbangan sebagai parameter pembuat undang-undang menggolongkan pasal kejahatan dan pasal pelanggaran. Karena pasal yang terkait dengan mogok, menurut penulis masih belum jelas penggolongannya. Menghalangi buruh mogok dan melakukan penangkapan buruh yang mogok dikategorikan kejahatan.

Sedangkan mogok yang dilakukan secara tidak tertib dan tidak damai serta mengajak buruh lain secara melanggar hukum merupakan kategori pelanggaran. Termasuk juga bagi pengusaha yang mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang lain serta melakukan tindakan balasan selama dan sesudah mogok kerja masuk kategori pelanggaran. Penulis berpendapat bahwa pasal kejahatan dan pasal pelanggaran yang terkait dengan mogok derajatnya adalah sama. Penulis lebih sependapat bahwa pasal-pasal tersebut (baik terhadap pasal kategori kejahatan maupun pelanggaran) masuk kategori pelanggaran karena tidak berhubungan dengan hilangnya nyawa. Kecuali tindakan yang dilakukan, baik itu dalam pelaksanaan mogok maupun tindakan pencegahan mogok dengan cara menghalang-halangi buruh yang mogok, mengakibatkan hilangnya nyawa, maka dapat dikategorikan kejahatan.

Pertanggungjawaban pidana bagi perbuatan pidana terkait dengan mogok kerja ada pada masing-masing pihak yang terkait mogok kerja yaitu buruh/serikat buruh dan pengusaha. Buruh secara perorangan merupakan subyek hukum sehingga melekat padanya pertanggungjawaban pidana. Termasuk juga pengusaha secara perseorangan maupun korporasi juga merupakan subyek hukum. Sedangkan serikat buruh juga dapat dimintakan pertanggungjawaban hukumnya sebagai penanggungjawab dalam sebuah aksi mogok kerja.<sup>81</sup>

Hukum acara yang digunakan dalam penerapan sanksi pidana ini adalah hukum acara pidana yang terdapat dalam KUHAP dengan tambahan fungsi penyidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 182 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 yaitu bahwa selain penyidik pejabat Polri, juga terdapat wewenang khusus bagi pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penyidik pegawai negeri sipil yang berwenang untuk memeriksa laporan serta keterangan tentang tindak pidana bidang kekenagakerjaan, memeriksa terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang

---

<sup>81</sup>Hal ini merupakan perwujudan fungsi dari serikat buruh dalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menegaskan :

“Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi :

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yang berlaku
- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya
- e. **Sebagai perencana, pelaksana dan penanggungjawab pemogokan pekerja/buruh** sesuai dengan undang-undangan yang berlaku
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan

ketenagakerjaan, meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana bidang ketenagakerjaan, pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana dibidang ketenagakerjaan, pemeriksaan surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana bidang ketenagakerjaan, meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana bidang ketenagakerjaan dan menghentikan penyidikan bila tidak terdapat cukup bukti tentang tindak pidana ketenagakerjaan.

Berikut adalah ilustrasi kasus terkait dengan penerapan sanksi pidana terhadap mogok kerja. Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata adalah General Manager PT. King Jim Indonesia (100% PMA dengan produksi peralatan kantor dari plastik baik untuk ekspor maupun domestik). Tugas General Manager yang termuat dalam Peraturan Perusahaan antara lain mewakili Direktur menjalankan perusahaan antara lain tentang produksi, personalia dan keuangan. Di PT. King Jim Indonesia secara khusus tidak ada peraturan siapa yang berhak menandatangani PHK, sehingga dapat diinterpretasikan yang berhak adalah Manager Personalia atau General Manager. Perbuatan yang dilakukan oleh Ir.Fathoni Prawata bin Atje Pranata sebagai General Manager PT King Jim Indonesia adalah :

1. Tidak memberikan respon/tanggapan sebanyak dua kali, permohonan secara tertulis dari FSPMI PT King Jim Indonesia tentang perundingan pembuatan PKB PT. King Jim Indonesia (akibatnya buruh melakukan mogok)
2. Mengeluarkan surat pengumuman yang ditandatangani oleh Ir.Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya siapapun yang mengikuti mogok kerja, perusahaan mengambil sikap tidak mengikutkan pada acara rekreasi perusahaan
3. Mengeluarkan surat pengumuman yang ditandatangani oleh Ir.Fathoni Prawata bin Atje Pranata yang isinya, tidak akan memperoleh tunjangan prestasi tahun berikutnya dan pemberian bonus akan dipertimbangkan (sehingga dengan adanya pengumuman tersebut anggota FSPMI PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan sebanyak 150 orang buruh mengundurkan diri dari keanggotaan FSPMI)
4. Melakukan PHK terhadap pengurus FSPMI PT King Jim Indonesia.

Atas segala perbuatan Ir. Fathoni Prawata bin Atje Pranata tersebut, maka Pengadilan Negeri Bangil melalui putusan No. 850/Pid.B/2008PN.Bgl tanggal 9 Januari 2008 telah menjatuhkan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan 6 (enam) bulan yang terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan yaitu “menghalang-halangi kegiatan serikat buruh”



Pada dasarnya penjatuhan vonis tersebut sudah sesuai dengan tujuan hukum. Disamping menjerakan si pelaku, juga sebagai sarana mendidik masyarakat lain agar tidak melakukan hal yang sama. Hukum perburuhan merupakan suatu hukum yang fungsional dalam arti didalam mengandung unsur privat dan publik. Pada awalnya hubungan kerja yang terjadi di PT King Jim Indonesia Pier Rembang Pasuruan didasarkan pada hukum privat, tetapi makala ada perbuatan pengusaha yang sewenang-wenang maka Negara harus memberikan perlindungan bagi si lemah ekonominya terhadap si kuat ekonominya melalui hukum pidana.

#### **BAB IV**

#### **PENUTUP**

## A. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab II dan bab III maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Aspek Hukum Mogok Kerja adalah sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 142 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 dan dijabarkan lagi dalam peraturan pelaksanaanya yaitu Pasal 3 *juncto* Pasal 5 Kepmenaker No. 232 Tahun 2003. Dilihat dari pengaturan mogok kerja dalam pasal-pasal Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 maupun Kepmenaker No. 232 Tahun 2003, Pemerintah hanya memandang mogok kerja dari tataran prosedurnya daripada substansinya. Hal ini dapat dilihat dari penentuan keabsahan tindakan mogok kerja yang mayoritas didominasi oleh pengaturan secara prosedural daripada pengaturan tentang hakekat mogok kerja itu sendiri sehingga membatasi hak mogok buruh. Hal tersebut bertentangan dengan amanah Konvensi ILO yang menegaskan bahwa dalam pelaksanaan hak mogok, hukum nasional negara peratifikasi tidak boleh mengurangi esensi dari makna dan tujuan diberikannya hak mogok itu.
2. Akibat hukum mogok kerja dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu akibat hukum mogok kerja yang sah dan akibat hukum mogok kerja yang tidak sah. Terhadap mogok kerja yang sah, buruh mendapat perlindungan hukum berdasarkan pasal 143 sampai dengan pasal 145 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Sedangkan akibat hukum bagi mogok kerja yang tidak sah yaitu buruh dikualifikasikan sebagai mangkir sehingga buruh tidak berhak atas upah. Bila mogok kerja yang tidak sah mengakibatkan hilangnya nyawa, maka buruh dikualifikasikan melakukan kesalahan berat. Penyelesaian mogok kerja dapat ditinjau dari penerapan sanksi keperdataan maupun sanksi kepidanaan. Penerapan sanksi keperdataan dititikberatkan adanya wanprestasi dalam hubungan kerja serta kerugian yang ditimbulkan bagi para pihak dalam mogok kerja. Penerapan sanksi kepidanaan yaitu pihak-pihak yang terkait dengan tindakan mogok kerja dapat dikenai pidana kejahatan maupun pelanggaran menurut Pasal 185, Pasal 186 dan Pasal 187 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

## B. Saran

Dari kesimpulan tersebut diatas maka diberikan saran-saran sebagai berikut :

Dengan temuan yang didapat dari penelitian ini, masih banyak kekuranglengkapan pengaturan tentang mogok kerja. Pengaturan hak mogok perlu dikaji ulang agar pelaksanaannya sesuai dengan Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi-Konvensi ILO. Lebih baik lagi jika dibentuk suatu perundang-undangan khusus tentang hak mogok yang esensi pengaturannya lebih komprehensif dan sistematis serta lebih mengedepankan substansi mogok daripada prosedur mogok dengan tidak mengabaikan hak dan kewajiban para pihak dalam mogok kerja. Penerapan sanksi hukum pun harus lebih dipertegas baik secara perdata maupun pidana sehingga diharapkan akan meminimalkan mogok kerja di masa yang akan datang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

**Buku-Buku**

**Abdul Rahmad Budiono**, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.

**Aloysius Uwiyono**, *Hak Mogok di Indonesia*, Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001.

**Asri Wijayanti**, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2007.

-----, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Lubuk Agung, Bandung, 2011.

**Bahder Johan Nasution**, *Hukum Ketenagakerjaan-Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2009.

**Bernard Gernigon, Alberto Otero**, *Prinsip-Prinsip ILO Tentang Hak Mogok*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2004

**Bambang S.Widagdo**, *Dinamika Hak Mogok Dalam Reformasi Hubungan Industrial di Indonesia*, Laros, Sidoarjo, 2007.

**D. Schaffmeister, N. Keijzer dan PH. Sutorius**, *Hukum Pidana*, Liberty, Yogyakarta, 1995.

**G. Kartasapoetra**, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986.

**George Ritzer**, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.

**Humalatua Pardamean Rajagukguk**, *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan : co-determination*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.

**ILO**, *Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Terhadap Hak Berorganisasi dan Hak Untuk Berunding Bersama*, (Buku Petunjuk Pendidikan Pekerja), ILO, Jakarta, 1998.

**Imam Soepomo**, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jambatan, Jakarta, 1992

**Johnny Ibrahim**, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2010

**Moelyatno**, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Bina Aksara, 1987

**Muzni Tambusai**, *Pelaksanaan Keputusan Mahkamah Konstitusi Terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan : Seri Pembinaan Hubungan Industrial*, Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Depnakertrans, Jakarta, 2005.

**Sadjijono**, *Memahami Beberapa Bab Pokok Hukum Administrasi*, Laksbang, 2007.

**Suwarto**, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial, Jakarta, 2003.

**Trade Union Right Centre (TURC)**, *Makin Terang Bagi Kami (Belajar Hukum Perburuhan)*, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2006

-----, *Manual Serikat Buruh Tentang Hak Mogok*, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2005

-----, *A.B.C. Hak-Hak Serikat Buruh*, Trade Union Right Centre, Jakarta, 2005.

**Wijayanto Setiawan**, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Laros, Sidoarjo, 2007.

**Yunus Shamad**, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995.

**Zaeni Asyhadie**, *Peradilan Hubungan Industrial*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata ( B.W.)

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana ( KUHP )

Undang-Undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Undang- Undang No. 5 Tahun 1986 dan Undang No.9 Tahun 2004 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Kepmenaker No. 232 Tahun 2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.

### **Karya Ilmiah**

**Ari Hernawan**, *Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja di Indonesia*, **Disertasi**, Pascasarjana Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 2011

**Asri Wijayanti**, *Hak Berserikat Buruh di Indonesia*, **Ringkasan Disertasi**, Pascasarjana UNAIR, Surabaya, 2011

**Eko Sugitario**, *Kebebasan Berserikat dan Berkumpul Melalui Partai Politik di Indonesia*, **Disertasi**, Pascasarjana UNAIR, Surabaya, 2001

**Herlambang Perdana W**, *Hak-Hak Konstitusional Warganegara Setelah Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 : Konsep, Pengaturan dan Dinamika Implementasi*, **Jurnal Hukum Panta Rei** vol.1 Desember 2007, Jakarta.

**Muhammad Asfar**, *Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Pemogokan Buruh*, Lembaga Penelitian Unair, Surabaya, 1995.

### **Website**

<http://fprsatumei.wordpress.com/2008/08/13/tak-suka-buruh-berserikat-manajemen-pt-mms-phk-446-buruh/>

<http://macheda.blog.uns.ac.id/2010/05/20/perbedaan-ham-pada-Undang-Undang-1945-sebelum-dan-sesudah-diamandemen/>

[http://www.issUndangUndang.com/gayuharyahardika/docs/mogok\\_kerja\\_oleh\\_serikat#print](http://www.issUndangUndang.com/gayuharyahardika/docs/mogok_kerja_oleh_serikat#print)

<http://achmadrhamzah.wordpress.com/category/hukum-perburuhan/http://merlinasuid.blogspot.com/2011/03/analisis-atas-buku-pemogokan->

<http://sudiknoartikel.blogspot.com/2008/03/kepentingan-umum.html>